

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ATUAÇÃO EM
AUDITORIA EXTERNA E DESEMPENHO ACADÊMICO:** um estudo junto a
estudantes de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Paraná

ANNE CAROLINE HATSBACH DE PAULA

CURITIBA

2020

ANNE CAROLINE HATSBACH DE PAULA

**RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ATUAÇÃO EM
AUDITORIA EXTERNA E DESEMPENHO ACADÊMICO:** um estudo junto a
estudantes de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Paraná

Monografia apresentada ao Departamento de
Ciências Contábeis da Universidade Federal do
Paraná como requisito integral para aprovação na
pós-graduação de Gestão de Negócios.

Orientador: Prof. Dr. Henrique Portulhak

CURITIBA

2020

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo geral analisar a influência da qualidade de vida no trabalho no desempenho acadêmico dos estudantes universitários da Universidade Federal do Paraná do curso de Ciências Contábeis que operam na área de auditoria externa nos últimos 8 anos, a fim de fomentar estudos que possam entender as razões pelas quais esse desempenho possa estar sendo insatisfatório. Observa-se estudos da relação do trabalho e do estudo, contudo, não foram encontrados estudos relacionando a qualidade de vida no trabalho e a auditoria externa, nem da relação da qualidade de vida no trabalho e o desempenho acadêmico dos universitários. Desta forma, esse estudo inova na relação que a Qualidade de Vida no Trabalho tem na vida pessoal das pessoas e como isso dissimula o ambiente estudantil, focando naqueles que trabalham com auditoria externa. Os resultados confirmam a hipótese de que estudantes de Ciências Contábeis que exerceram atividades de auditoria externa durante a graduação apresentaram menor qualidade de vida no trabalho. Por outro lado, os resultados rejeitam a hipótese direta de que estudantes de Ciências Contábeis que exerceram atividades de auditoria externa apresentam desempenho acadêmico inferior.

Palavras-chave: Auditoria externa. Desempenho acadêmico. Qualidade de vida no trabalho. Estudantes universitários.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the influence of quality of life at work on the academic performance of university students at the Universidade Federal do Paraná in Accounting who have been working in the field of external auditing for the past 8 years, in order to foster studies that can understand the reasons why this performance may be being unsatisfactory. Studies of the relationship between work and study were analyzed; however, no studies were found relating the quality of life at work and external auditing, nor the relationship between quality of life at work and the academic performance of university students. In this way, this study innovates the relationship that quality of life at work has in people's personal lives and how it changes the student environment, focusing on those who work with external auditing. The results confirm the hypothesis that accounting students who performed external audit activities during graduation had a lower quality of life at work. On the other hand, the results reject the direct hypothesis that Accounting students who performed external audit activities have inferior academic performance.

Keywords: External audit. Academic achievement. Quality of life at work. University students.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tempo dedicado ao estudo	19
Gráfico 2 – Idade	30
Gráfico 3 – Sexo	30
Gráfico 4 – Estado Civil	30
Gráfico 5 – Periodicidade do feedback	33
Gráfico 6 – Desempenho no feedback	33
Gráfico 7 – Existência de feedback 360°	33
Gráfico 8 – Horas extras auditores	35
Gráfico 9 – Horas extras não auditores	35
Gráfico 10 – Trabalho no final de semana	35
Gráfico 11 – Tempo de experiência	38
Gráfico 12 – Tempo de experiência	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Ocupação universitários.....	18
Tabela 2 – Ano de ingresso	29
Tabela 3 – Ramo Empresarial	29
Tabela 4 – Percepção geral de QVT.....	31
Tabela 5 – Condições ambientais.....	31
Tabela 6 – Benefícios	32
Tabela 7 – Equidade salarial.....	33
Tabela 8 – Imagem da empresa	34
Tabela 9 – Engajamento da empresa	34
Tabela 10 – Comportamento geral	36
Tabela 11 – Comportamento individual	36
Tabela 12 – Auditoria	37
Tabela 13 – Índice de Rendimento Acadêmico (IRA)	37
Tabela 14 – Reprovações.....	38
Tabela 15 – Regressão QVT – Coeficientes estimados e P-Valores – Modelo original	41
Tabela 16 – Regressão QVT – Coeficientes estimados e P-Valores – Modelo final.....	42
Tabela 17 – Regressão QVT x IRA x REP – Coeficientes estimados e P-Valores – Modelo final.....	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Relação de conceitos sobre qualidade de vida no trabalho.....	14
Quadro 2 – Itens de QVT	15
Quadro 3 – Estudos realizados no Brasil	20
Quadro 4 – Protocolo de análise	27

FIGURAS

Figura 1 – Regressão QVT – Modelo final	42
Figura 2 – Regressão QVT x IRA x REP – Modelo final.....	45

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	8
1.2 QUESTÃO DE PESQUISA	10
1.3 OBJETIVOS	10
1.3.1 Objetivo geral	10
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 JUSTIFICATIVAS.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	13
2.2 CARACTERÍSTICAS DA ATIVIDADE PROFISSIONAL DO AUDITOR INDEPENDENTE	16
2.3 DESEMPENHO ACADÊMICO	18
2.4 ESTUDOS ANTERIORES	20
3. METODOLOGIA.....	25
3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	25
3.2 AMOSTRAGEM	25
3.3 COLETA DE DADOS	26
3.4 TRATAMENTO ESTATÍSTICO E ANÁLISE DOS DADOS	26
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	29
4.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS: PERFIL DA AMOSTRA	29
4.2 DESCRIÇÃO DOS DADOS: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	31
4.3 DESCRIÇÃO DOS DADOS: RENDIMENTO ACADÊMICO	37
4.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, AUDITORIA EXTERNA E DESEMPENHO ACADÊMICO	40
4.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	46
5. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA	54

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho, também conhecida pela sigla QVT, tem se tornado, cada vez mais, um dos pilares mais importantes quanto à satisfação dos funcionários das empresas contemporâneas. Mas afinal, o que é a Qualidade de Vida no Trabalho? Conforme os autores Gonçalves, Gutierrez e Vilarta (2005), a qualidade de vida promove condições adequadas no ambiente de trabalho através das necessidades humanas.

Moretti (2003) afirma que é crucial às organizações pensar em condensar suas habilidades e potenciais para aceitar o novo conceito de trabalho, bem como seus desafios. Desta forma, há de se considerar a influência das organizações que não tratam o QVT como valor essencial para moldar a cultura organizacional da empresa. A partir dos fundamentos dessa política, podemos inferir os impactos que a qualidade de vida no trabalho causa na vida particular dos seus funcionários.

Segundo Altoé (2014), apesar do fato de que as pessoas em geral passam a maior parte do tempo no trabalho, há outras áreas, como família e a vida pessoal, que demandam atenção. A autora ainda afirma que “(...) quando não há o balanceamento entre estas esferas encontra-se o cenário propício para o desencadeamento dos conflitos de papéis” (ALTOÉ, 2014, p. 108).

Ademais, partindo para o âmbito pessoal, foca-se o estudo nos profissionais que, além de trabalharem, cursam uma graduação. Cardoso e Sampaio (2011) discorrem que o estudante que trabalha tem o desempenho em atividades acadêmicas prejudicado, assim como o grau de envolvimento reduzido com a universidade.

O absenteísmo, dentre os atributos analisados por Nogueira *et al.* (2013), é o que possui a relação mais forte com o desempenho dos alunos nas disciplinas. O número de faltas mostra a diligência do estudante em acompanhar a matéria, refletindo no seu esforço estudantil em geral.

Contudo, os ramos empresariais são diferentes. Por vezes mais fáceis e por vezes mais difíceis de realizar a conciliação de trabalho e estudo. Desta feita, o objeto dessa pesquisa englobará o ramo de auditoria externa.

A auditoria externa busca compreender e avaliar os fatos apresentados em uma entidade em certo exercício financeiro, focando principalmente na área contábil. Segundo Marcondes (2003), a auditoria surgiu na Inglaterra devido a necessidade de detectar fraudes e erros dos administradores. Com o tempo, a profissão se tornou importante e foi, aos poucos, moldando-se ao formato de hoje em dia. Auxilia na análise dos demonstrativos financeiros, melhora o controle interno e também a segurança financeira.

A estrutura conceitual das Normas Brasileiras Contábeis define algumas características do trabalho com auditoria externa, como julgamento profissional e materialidade, além de deliberar sobre normas e processos gerais da auditoria.

O objetivo da auditoria externa é de opinar sobre as demonstrações, no uso de um profissional independente da organização auditada (GIL, 2000). Dentre as atividades realizadas, além da análise dos demonstrativos, pode-se exemplificar a revisão da operação dos controles internos, elaboração de papéis de trabalho, avaliação de risco e elaboração do relatório de auditoria.

A auditoria externa é um dos diversos ramos inclusos no estudo da Contabilidade. Conforme Duarte (2009, p.145) “a auditoria contábil, a contabilidade fiscal consultiva e a contabilidade gerencial, em seus diversos sabores, saem do fundo do baú, para se tornarem as grandes vedetes do momento”. Desta forma, a qualidade de vida no trabalho se tornou essencial a partir do papel que a contabilidade passou a formar.

Um estudo realizado em Belo Horizonte com contadores da área, por Sampaio, Rocha e Sampaio (2011), apontou distinções entre o faturamento das organizações chefiadas por contadores melhor preparados, além de relatos relacionados ao estresse motivado por jornadas excessivas e distúrbios do sono. Sillas (2011) visou analisar o nível de estresse da mulher paranaense contadora, utilizando como instrumento de coleta de dados um questionário formulado por meio do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp, do qual o autor constatou que aproximadamente 70% das mulheres apresentaram estresse avançado.

Partindo do princípio que a auditoria é um ramo da contabilidade, pode-se inferir que o estresse constatado nessas pesquisas também pode ser aplicado a auditoria externa, devido as pressões inerentes dessa profissão.

Conforme Brunieri (2018), trabalhar com auditoria externa proporciona diversos pontos positivos, pois permite ao profissional desenvolver relacionamento

com o cliente em diversos segmentos, acelera a obtenção e melhoramento de *soft skills*, se aprende a ser um profissional mais articulado, com melhor comunicação e atualizado com as normas contábeis e novidades de cada ramo. Contudo, “para a geração mais nova (Geração Y ou *Millenials*), ter um plano de carreira visível não é mais o maior atrativo que uma empresa pode oferecer” (BRUNIERI, 2018, p. 1). Hoje em dia, o principal para essa geração é o equilíbrio na vida pessoal e profissional.

Há, ainda, pontos negativos, como jornadas longas de trabalho, incluindo finais de semana e feriados, alta rotatividade, remuneração abaixo da média e a pressão para um trabalho perfeito devido a revisão de órgãos reguladores como o PCAOB (*Public Company Accounting Oversight Board*), a fim de evitar erros e até mesmo fraudes (BRUNIERI, 2018).

Desta forma, conclui-se, ainda, que todos esses pontos negativos devem influenciar o rendimento acadêmico daqueles que estudam e trabalham com auditoria externa.

1.2 QUESTÃO DE PESQUISA

Qual é a influência da qualidade de vida no trabalho no desempenho acadêmico dos estudantes universitários da Universidade Federal do Paraná do curso de Ciências Contábeis que atuam na área de auditoria externa nos últimos 8 anos?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Analisar a influência da qualidade de vida no trabalho no desempenho acadêmico dos estudantes universitários da Universidade Federal do Paraná do curso de Ciências Contábeis que operam na área de auditoria externa nos últimos 8 anos.

1.3.2 Objetivos específicos

A presente pesquisa terá os seguintes objetivos:

- (a) Elencar itens palpáveis para a análise da presença ou não de qualidade de vida no trabalho dos estudantes universitários.
- (b) Analisar a relação da qualidade de vida no trabalho com o ramo de atuação empresarial.
- (c) Realizar uma comparação da qualidade de vida no trabalho e o desempenho acadêmico dos universitários.
- (d) Identificar a existência de relação entre atuação em auditoria externa e a qualidade de vida no trabalho, assim como o reflexo dessa relação no desempenho acadêmico.

1.4 JUSTIFICATIVAS

Justifica-se esse trabalho academicamente por se analisar o impacto do QVT no desempenho dos alunos da Universidade Federal do Paraná, a fim de fomentar estudos que possam entender as razões pelas quais esse desempenho possa estar sendo insatisfatório.

Observa-se estudos da relação do trabalho e do estudo, de fatores em geral que influenciam o desempenho acadêmico, estresse ocupacional (CARNEIRO, 2013) e como isso afeta o trabalho, *work-life* balance, auto realização humana e produtividade. Contudo, não foram encontrados estudos relacionando a qualidade de vida no trabalho e a auditoria externa, nem da relação da qualidade de vida no trabalho e o desempenho acadêmico dos universitários. Desta forma, esse estudo inova na relação que a QVT tem na vida pessoal das pessoas e como isso dissimula o ambiente estudantil, focando naqueles que trabalham com auditoria externa.

Portanto, o estudo mostra-se relevante para que as empresas de auditoria externa e para que as universidades possam compreender os motivos e reflexos do trabalho no âmbito estudantil e, conseqüentemente, possam agir e tomar atitudes para melhorar cada vez mais a QVT e auxiliar na conciliação de trabalho e estudo.

Socialmente, o trabalho justifica-se para medir a qualidade da formação dos profissionais de hoje em dia e incitar uma discussão quanto ao modelo de trabalho e de estudo que vigora no Brasil, a fim de aprimorá-lo. Ademais, devido ao fato de que

o estudo foca nos estudantes universitários da UFPR, pode-se abrir um leque de debates visando a otimização na aplicação de recursos públicos. Outro estudo conclui que as universidades devem trabalhar as questões relacionadas às dificuldades e barreiras encontradas para melhorar esse desempenho (SILVA, 2015).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Ferreira (2011), quando os problemas ligados à produção se tornam banais dentro das organizações, há influência direta na *performance* dos funcionários. O autor menciona alguns indicadores críticos sobre os trabalhadores que podem demonstrar a ausência de QVT, são eles: absenteísmo crônico, falta de engajamento efetivo nas atividades, acidentes excessivos no ambiente de trabalho, aumento de quantidade de doenças e atestados médicos e alta rotatividade organizacional. Ferreira (2011) explica ainda casos mais graves da ausência de QVT nas empresas, como por exemplo o aumento de suicídios oriundos da falta de qualidade e equilíbrio de vida.

Pode-se mencionar, também, a tratativa essencial do QVT como instrumento de influência na produtividade (CASTRO, 2015). Conforme Castro (2015, p. 10), a qualidade de vida no trabalho:

(...) está ligada à motivação dos funcionários, para isso é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo.

Considerando ainda que a própria motivação é inerente de cada ser humano, é necessário um jogo de cintura das organizações e a preocupação desta com seus funcionários.

Conforme Conte (2003), o que as pessoas mais desejam na vida é felicidade, contudo, para ser feliz, é necessário ter saúde e satisfação, e tudo isso engloba a qualidade de vida, podendo ainda incluir tanto a qualidade de vida no trabalho quanto na vida pessoal.

Quais seriam, então, os motivos que influenciam na QVT? Segundo Moretti (2003), fatores como remuneração, condições físico-psicológicas e outros benefícios sociais influenciam no nível de satisfação dos funcionários. Conte (2003) adiciona a este raciocínio, além da justa compensação e boas condições de trabalho, o uso e

desenvolvimento do trabalho, oportunidades de crescimento e liderança, integração social na organização e relevância do trabalho na vida.

Contudo, como mensurar o QVT de forma objetiva? Alguns autores definiram o conceito sobre a qualidade de vida no trabalho, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Relação de conceitos sobre qualidade de vida no trabalho

Autor	Definição	Ênfase
Trist, 1950	Satisfação e bem-estar do indivíduo, com vistas a um melhor desempenho do mesmo.	Redução dos efeitos negativos do trabalho sobre a saúde física e a satisfação do indivíduo.
Walton, 1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Davis e Cherns, 1975	Condições e práticas organizacionais interferindo no bem-estar dos indivíduos.	Eficiência organizacional e a adequação e competência do trabalhador ao sistema organizacional.
Hackman e Suttle, 1977	Satisfação de necessidades pessoais importantes, por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt, 1978	Oportunidades para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Ginzberg <i>et al.</i> , 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semiautônomos.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Guest, 1979	Processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho.	Melhoria da produtividade e eficiência, assim como autorealização e autoengrandecimento.
Westley, 1979	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Pessoas, trabalho e organização.
Werther e Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.

Belanger, Gergeron e Petit, 1983	Filosofia humanista aplicada por meio da introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sociotécnico.
Huse e Cummings, 1985	Preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional.	Valorização dos cargos.
Moraes <i>et al.</i> , 1989	Resultante de dimensões básicas da tarefa, capaz de reproduzir determinados estados psicológicos.	Dimensões básicas da tarefa.
Vieira e Hanashiro, 1990	Aspectos voltados para as condições de trabalho, envolvendo variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais.	Humanização do trabalho e amenização dos conflitos entre o capital e o trabalho.
Bowditch e Buono, 1992	Satisfação de necessidades pessoais importantes através de sua vivência na organização.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Rodrigues, 1994	Satisfação e bem-estar do trabalhador na execução de sua tarefa.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.

Fonte: Nunes (2012)

Assim, compilando o estudo desses fatores, pode-se inferir um instrumento de pesquisa para a mensuração do QVT. No Quadro 2 estão demonstrados itens exemplificativos que corroboram a qualidade de vida nas empresas.

Quadro 2 – Itens de QVT

Itens Demonstrativos
Salário
Benefícios
Estrutura física
Absenteísmo
<i>Turn-over</i>
Treinamentos
Liderança
Integração social
Relacionamento de equipe
Relacionamento com superiores
Bem-estar
Jornada de trabalho

Fonte: Moretti (2003); Ferreira (2011); Castro (2015)

2.2 CARACTERÍSTICAS DA ATIVIDADE PROFISSIONAL DO AUDITOR INDEPENDENTE

Há de se estudar, ainda, como é o ambiente de trabalho e a carreira daqueles que optam por trabalhar com auditoria externa. Mas, afinal, qual é o papel do auditor externo? Conforme o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), “a auditoria independente tem a finalidade de aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis (DC) e examinar se as mesmas, no seu conjunto, representam adequadamente a posição patrimonial e financeira da companhia auditada” (IBRACON, 2015, p. 26). Desta forma, o auditor independente deve seguir rotinas e normas contábeis adequadas, assim como cumprir os prazos corretos para a divulgação do parecer de auditor independente.

As principais empresas de auditoria no mundo apresentam o ranking abaixo conforme o Jornal Contábil (2019):

Ranking

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| 1. Deloitte | 11. Mazars |
| 2. PwC | 12. Haines Watts |
| 3. Ernst & Young | 13. Crowe Clark Whitehill |
| 4. KPMG | 14. Saffery Champness |
| 5. Grant Thornton | 15. Begbies Traynor |
| 6. BDO | 16. UHY Hacker Young |
| 7. RSM Tenon | 17. Kingston Smith |
| 8. Smith & Williamson | 18. Zolfo Cooper |
| 9. Baker Tilly | 19. MHA MacIntyre Hudson |
| 10. Moore Stephens | 20. Johnston Carmichael |

Um dos primeiros passos para realizar a auditoria é elaborar o planejamento da mesma, que envolve a estratégia global e o plano de auditoria (NBC TA 300 – R1).

Um planejamento adequado é benéfico para a auditoria das demonstrações contábeis de várias maneiras (...): auxiliar o auditor a dedicar atenção apropriada às áreas importantes da auditoria; auxiliar o auditor a identificar e resolver tempestivamente problemas potenciais; auxiliar o auditor a organizar adequadamente o trabalho de auditoria para que seja realizado de forma eficaz e eficiente; auxiliar na seleção dos membros da equipe de trabalho com níveis apropriados de capacidade e competência para responderem aos riscos esperados e na alocação apropriada de tarefas; facilitar a direção e a supervisão dos membros da equipe de trabalho e a revisão do seu trabalho; auxiliar, se for o caso, na coordenação do trabalho realizado por outros auditores e especialistas (CFC, 2016, p. 2).

Por conseguinte, há de se inferir que, na falta de um bom planejamento, a qualidade do trabalho fica afetada e por consequência ocorre o sobrecarrego da equipe de trabalho para entregar o parecer ainda dentro da data estipulada em contrato.

Ainda no contexto do ambiente de auditoria, o IBRACON (2016, p. 3) afirma que “um dos fatores de consideração para determinar o escopo de trabalho da auditoria é o ambiente em que determinada companhia opera (...) é preciso reconhecer que atos de desvios não são exceção, isto é, é preciso que os auditores questionem mais e mais seus clientes” e que os “reguladores de todo o mundo têm feito mais pressão sobre os auditores, para que eles aumentem o (...) ceticismo profissional”. Ou seja, além de estarem sujeitos a falhas no planejamento, os profissionais da auditoria externa sofrem grandes pressões e estresse na rotina de trabalho.

Conforme a revista E-Auditoria, “existe uma pressão no mercado para que as empresas implementem controles mais rígidos para evitar fraudes e garantir a conformidade legal de seus procedimentos, principalmente depois que vieram à tona os grandes esquemas de corrupção” (E-AUDITORIA, 2017, não paginado).

Uma pesquisa realizada por Carneiro (2013), demonstrou que os auditores externos apresentam intenso nível de estresse. Esse estudo foi realizado através de um *survey* na região Sudeste do Brasil e englobou 248 respostas referentes ao QVT e ao estresse ocupacional dos auditores externos e internos.

Todas as questões relacionadas a esses fatores estão diretamente ligadas à sobrecarga de trabalho, principalmente na dificuldade em se conciliar trabalho e vida pessoal, em que afirmaram não conseguirem desligar-se do trabalho mesmo quando estão em casa e muitas vezes assumem compromissos acima dos limites. Corroborando, constatou-se que 79% dos auditores, sejam eles internos ou externos, possuem jornada de trabalho superior às 44 horas semanais, conforme o previsto na CLT, trabalhando entre 45 e 100 horas por semanas, quase o dobro de horas permitidas por lei. Isso contribui significativamente para o aumento do nível de tensão e, conseqüentemente, conduz esses profissionais a mais propensão ao estresse. (CARNEIRO, 2013, p. 148).

Um estudo realizado por Assis, Alvarenga e Lacerda (2014), apresentado no XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia abordou, dentre outros temas, as dificuldades da posição de auditor fiscal. Uma funcionária, cujo nome não foi revelado, afirmou que uma das dificuldades é conciliar trabalho e família devido as viagens constantes que esse ramo requer e complementa que “a cobrança por parte da família é muito grande nesse sentido”.

Desta forma, assume-se que a auditoria pode influenciar de forma negativa a vida pessoal de seus funcionários. Seria este um dos motivos que afetam o desempenho acadêmico de estudantes que trabalham com auditoria? Outrossim, quais são os fatores gerais que afetam o desempenho dos estudantes?

2.3 DESEMPENHO ACADÊMICO

Os dados de uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2012 demonstraram a ocupação dos jovens brasileiros universitários, conforme Tabela 1.

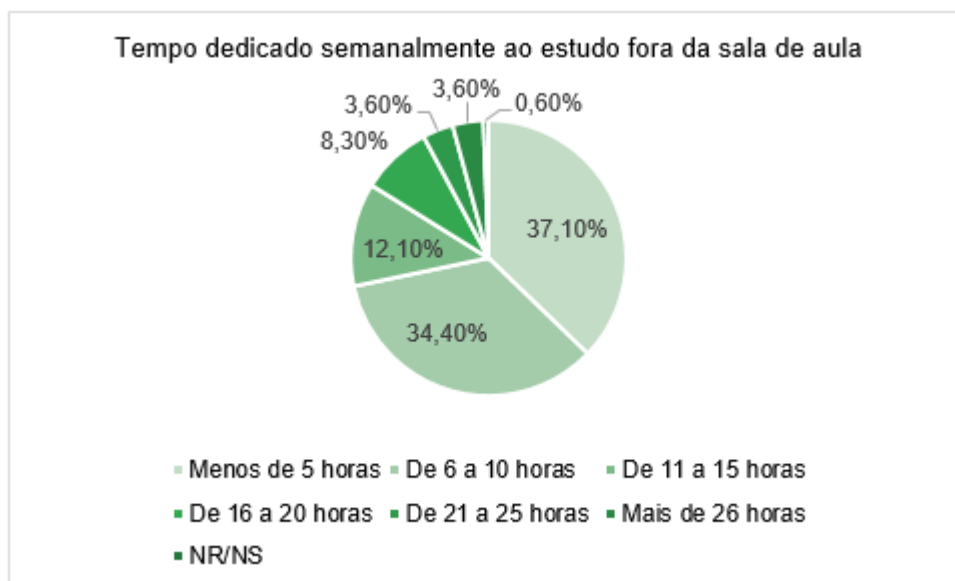
Tabela 1 – Ocupação universitários

Jovens universitários brasileiros e ocupação (Em %)	
Ocupação	%
Trabalho remunerado	52,0
Trabalho não remunerado	6,3
Não trabalha	27,1
Desempregado	13,3
NR/NS	1,3
Total	100,0

Fonte: IPEA (2012)

Observa-se, com base na Tabela 1, que mais de 50% dos jovens universitários que compuseram a amostragem realizam algum tipo de trabalho remunerado. Nota-se que essa informação corrobora os dados do estudo abaixo, referente a quantidade de horas dedicadas semanalmente a estudos fora da sala de aula, também realizado pelo IPEA em 2012, conforme apresentado na Gráfico 1.

Gráfico 1 – Tempo dedicado ao estudo



Fonte: IPEA (2012)

Para corroborar esses números, um estudo realizado por Souto-Maior *et al.* (2011) demonstrou quais são os fatores gerais que afetam o desempenho dos alunos. Conforme Lopes *et al.* (2010, p. 2) “[...] a avaliação do desempenho tem como objetivo acompanhar o processo de aprendizagem dos acadêmicos em relação ao conteúdo programático previsto na grade curricular do curso”.

Esse desempenho pode ser avaliado conforme o resultado de algumas variáveis, como o nível de evasão escolar, a média de notas, os índices de aprovação, o número de horas do docente e sua dedicação, o grau satisfatório do aluno e o acesso e a utilização das tecnologias de informação e comunicação (GENNERA, 2017). Essas variáveis, também chamadas de *proxies*, são comumente categorizadas para facilitar a compreensão do desempenho acadêmico (MIRANDA *et al.*, 2013).

Souto-Maior *et al.* (2011) diferenciaram os fatores que dependem dos alunos, do corpo docente, da sociedade e do governo. Dentre eles, destacam-se a

depressão, onde “o pessimismo quanto ao futuro profissional, a felicidade e a renda futura são os principais fatores que afetam a motivação (...) e que essa desmotivação pode prejudicar o desempenho acadêmico” (SOUTO-MAIOR *et al.*, 2011, p. 2); a presença em sala de aula; estilos de estudo dos universitários; a metodologia de ensino; aulas de reforço; e também as “oportunidades de empregos locais, o desejo do estudante de deixar a comunidade rural e o valor que os pais dão à educação” (SOUTO-MAIOR *et al.*, 2011, p. 6) podem influenciar de forma negativa o desempenho universitário.

2.4 ESTUDOS ANTERIORES

Não foram encontrados estudos que relacionassem as três variáveis abordadas de forma concomitante, confirmando, assim, o ineditismo do estudo apresentado. Contudo, foram encontrados estudos que relacionam a qualidade de vida no trabalho com os contadores, com o estresse ocupacional e também com auditores externos e internos da região sudeste.

Carneiro (2013), discorre sobre as atividades do auditor externo e interno, também como as características do QVT e o histórico de estudo do mesmo. Separa os principais modelos teóricos clássicos e contemporâneos de análise de QVT, como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Lippit (1978) e Westley (1979). O trabalho da autora sintetiza alguns trabalhos realizados no Brasil, conforme Quadro 3.

Quadro 3 – Estudos realizados no Brasil

Pesquisador	Ano	Objetivo da pesquisa	Resultados da pesquisa	Modelo
Quirino <i>et al.</i>	1983	Avaliar o nível de satisfação das categorias estudadas e a relação QVT x desempenho organizacional	Constatou-se a existência de correlação entre QVT, satisfação e desempenho organizacional; alto grau de satisfação com a empresa (80%)	Walton (1973)
Fleck	1987	Propor medidas que permitam reduzir os índices de rotatividade e elevar o nível de produtividade a partir de melhorias na QVT	Constatou-se que certos fatores intervenientes na QVT se apresentaram mais deficientes nos CPDs; a existência de baixo nível motivacional dos profissionais dos CPDs	Hackman e Oldham (1975)

Fernandes e Gutierrez	1988	Implantar projeto de QVT	Efetuuou-se diagnóstico completo das funções organizacionais e de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais	Werther e Davis (1983)
Moraes et al.	1990	Diagnosticar a QVT e o nível de estresse no trabalho de gerentes, cujo trabalho é mediado pelo computador	Constataram-se níveis de QVT dos gerentes satisfatórios em relação aos fatores intrínsecos do cargo e insatisfatórios em relação às variáveis ligadas ao contexto; satisfação com o ambiente foi a variável mais crítica	Hackman e Oldham (1975)
Macedo	1990	Investigar os aspectos funcionais intervenientes na QVT de empregados de dois diferentes setores da organização	Constaram-se níveis de QVT satisfatórios; variáveis satisfação com o ambiente social e inter-relacionamento foram positivas; variedade de habilidades, identidade da tarefa e autonomia foram consideradas críticas	N/A
Moraes et al.	1992	Diagnosticar a QVT e o estresse dos profissionais pesquisados	Constatou-se QVT dos administradores que lidavam com computador melhor que QVT daqueles que lidavam pouco com esse equipamento; melhor QVT quanto mais elevado o nível hierárquico ocupado pelo profissional; escores de QVT do setor privado foram mais altos que os do setor público	Hackman e Oldham (1975)
Seixas	1993	Relacionar determinadas variáveis pessoais e ambientais, presentes na organização pesquisada, com as escalas presentes no modelo proposto por Moos (1986)	Constaram-se: clima organizacional com moderado grau de inter-relacionamento entre os empregados, reduzido apoio das chefias, bom envolvimento com o trabalho, baixa autonomia apesar do alto grau de profissionalismo e ambiente resistente a mudanças	Moos (1986)
Tannhauser	1993	Proceder a estudo comparativo do nível real e ideal de atuação dos psicólogos organizacionais na gestão dos RH das empresas, gerar dados avaliativos sobre a conduta desses profissionais nas organizações	Constatou-se o envolvimento do psicólogo organizacional com política salarial da empresa e sua preocupação em relação às variáveis: crescimento e aperfeiçoamento, participação no processo decisório, relacionamento interpessoal, imparcialidade das chefias, estabilidade no horário e práticas de emprego	Walton (1973)
Moraes et al.	1994	Investigar as inter-relações entre QVT, estresse ocupacional e comprometimento organizacional	Verificou-se uma correlação negativa do estresse com a QVT, com a satisfação no trabalho e com o potencial motivacional da tarefa (PMT). Constatou-se que comprometimento no trabalho aumentava à medida que aumentava o PMT, a satisfação no trabalho e a QVT	Hackman e Oldham (1975)

Viera	1995	Caracterizar a QVT a partir da introdução da gestão do controle da qualidade total (TQC)	Constatou-se que os indicadores de QVT são: condições de salubridade do ambiente, benefícios, salários, carreira, segurança física e bons equipamentos de trabalho. Somente as chefias indicaram como indicadores de QVT a participação nos lucros, o treinamento e a participação nas decisões.	Walton (1973)
Fernandes	1996	Propor, com base nos princípios do PDCA usados em programas de Qualidade Total, e na teoria relativa à auditoria operacional de RH método que permita levantamento da QVT	Elaboração do modelo de auditoria operacional de RH para a melhoria da qualidade de vida no trabalho	Walton (1973)
Moraes et al.	1998	Diagnosticar a QVT e o estresse ocupacional	Constatou-se que os aeronautas estavam satisfeitos com o trabalho em si. O conteúdo do trabalho e os fatores contextuais foram os principais influenciadores dos níveis de QVT (ambiente social e política salarial)	Hackman e Oldham (1975)
Sá	2000	Investigar as relações entre comprometimento organizacional e QVT	Constatou-se nível satisfação positivo e a existência de correlação significativa entre comprometimento comportamental e afetivo com a QVT implicando que a QVT interfere no comprometimento organizacional dos funcionários da empresa	Hackman e Oldham (1975)
Oliveira e André Filho	2001	Investigar a configuração da QVT no contexto de trabalho	Apurou-se nível de QVT insatisfatório em relação às dimensões do trabalho, remuneração, condições, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento profissional, direitos na instituição. As dimensões relativas à integração social na organização, equilíbrio trabalho e vida e relevância do trabalho.	Walton (1973)
Oliveira e André Filho	2001	Investigar as relações entre mudanças organizacionais e QVT	Constatou-se que, em relação aos fatores intrínsecos, as mudanças causaram aumento significativo no nível de QVT dos funcionários. Em relação aos fatores extrínsecos, ocorreu diminuição da QVT	Hackman e Oldham (1975)

Moraes et al.	2002	Diagnosticar a QVT e o estresse ocupacional - relatório de pesquisa	Confirmou-se que o conteúdo do trabalho e os fatores contextuais são influenciadores dos níveis de QVT. Foi diagnosticado melhor nível de QVT entre policiais do sexo feminino em relação aos fatores intrínsecos do trabalho, provavelmente em função de sua melhor escolaridade.	Hackman e Oldham (1975)
Brighent e Silva	2002	Avaliar indicadores de QVT	Constatou-se que os fatores participação, liberdade de expressão, oportunidade de utilização e desenvolvimento das capacidades devem ser objeto de atenção por parte da empresa	Walton (1973)
Souza et al.	2003	Verificar as relações entre a implementação de práticas inovadoras de racionalização dos processos de trabalho e QVT	Confirmou-se que tanto as práticas de racionalização dos processos de trabalho quanto as práticas de desenvolvimento de pessoas estão fomentando a implementação de programas de QVT nas empresas	Walton (1973); Huse e Cummings (1985)

CAD: Computer-aided design; CEPEAD: Centro de Pós-graduação em Administração; CNAE: Classificação Nacional de Atividades Econômicas; CPD: Centro de Processamento de Dados; SERASA: Centralização dos Serviços Bancários S/A. Fonte: Atualizado de Sant'Anna e Moraes (1999). **Fonte:** Adaptado de Carneiro (2013)

Conforme os resultados da pesquisa apresentados, o centro de maior preocupação é a sobrecarga de trabalho, dificuldade em conciliar trabalho e vida pessoal, aumento do nível de tensão e estresse. Ansiedade, fadiga, irritabilidade, dores musculares, dificuldade de concentração e desgaste são algumas das consequências encontradas da falta de qualidade de vida no trabalho dos funcionários de auditoria externa e interna, além da insatisfação com a remuneração devido as responsabilidades assumidas no cargo.

Outro estudo, realizado por Nunes (2012), focou na aplicação do modelo de Hackman e Oldham (1975). A autora conclui que a profissão de Contador afeta diretamente a qualidade de vida geral devido as pressões sofridas no ambiente de trabalho.

Em síntese, é possível afirmar que os contadores identificaram a necessidade de utilizar vários talentos e habilidades para desempenhar suas funções, que o trabalho é realizado do começo ao fim, que a tarefa que desempenham impacta a vida ou o trabalho de outras pessoas, que possuem autonomia para planejar e executar suas tarefas, percebendo claramente o resultado de sua atuação e ainda que o trabalho proporciona o contato com outras pessoas, inclusive fora da organização, o que aponta a satisfação com o conteúdo do cargo. (NUNES, 2012, p. 83).

A mesma autora salienta, ainda, que hoje em dia os profissionais buscam muito mais do que uma boa remuneração e um bom pacote de benefícios, ampliando essa busca para características como valorização, propósito, equilíbrio, ambiente agradável e motivador.

3. METODOLOGIA

3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

Quanto aos objetivos, a pesquisa se classificará como descritiva, pois de acordo com Gil (2002, p. 42), essa classe tem como objetivo “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Quanto ao problema de pesquisa, será quantitativa, pois conforme Polit *et al.* (2004), a pesquisa quantitativa utiliza procedimentos estruturados e formais para a coleta de dados, enfatiza a objetividade e analisa dados numéricos.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é bibliográfica – utilizando livros, artigos e teses para definição do marco teórico-empírico de referência – e também demandará dados primários e secundários. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, para a obtenção de dados primários será realizado levantamento por questionário, o que demanda a aplicação de métodos quantitativos, ao passo que dados secundários também serão necessários para essa aplicação (GIL, 2002).

Quanto à natureza, a pesquisa é aplicada. Pois de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 51), “objetiva a gerar conhecimentos novos úteis para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses universais”.

O método de abordagem é classificado como indutivo. Lakatos e Marconi (2003, p. 86) pontuam que “o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam”.

Por fim, o ambiente de pesquisa é de campo quantitativa-descritiva, pois coleta dados através de formulários (*surveys*).

3.2 AMOSTRAGEM

A amostra foi direcionada a partir dos indivíduos que faziam parte do corpo discente do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Paraná nos últimos oito anos (2012 a 2019), incluindo todos os anos de ensino. Estes foram convidados a participar da pesquisa por e-mail e por redes sociais.

A partir da população estimada em 960 alunos, definiu-se a amostra de 96 alunos, necessária para a obtenção de conclusões com nível de confiança de 90% e margem de erro de 8% (HAIR *et al.*, 2009). Obteve-se 99 respostas válidas.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados primários foi realizada com base no questionário apresentado no Apêndice A deste trabalho. Foi realizado um pré-teste do questionário durante o mês de outubro de 2019 para validação acadêmica das questões abordadas e relevância da pesquisa com duas doutoras em Contabilidade, sendo uma com experiência prévia em auditoria e outra sem experiência prévia em auditoria, o que viabilizou melhorias no instrumento.

O referido questionário é enquadrado como auto administrado (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006), sendo disponibilizado *on-line*, utilizando o Formulários Google ® como ferramenta para coleta das respostas. Para acesso aos respondentes, o link para acesso ao questionário foi enviado aos sujeitos da pesquisa para o endereço de e-mail do aluno ou ex-aluno. Adicionalmente, o link do questionário também foi compartilhado em grupos de e-mail e mídias sociais (WhatsApp e Facebook). O questionário esteve disponível para respostas entre os meses de dezembro de 2019 e março de 2020.

3.4 TRATAMENTO ESTATÍSTICO E ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados coletados para a pesquisa, a presente investigação parte da hipótese de que estudantes de Ciências Contábeis que exerceram atividades profissionais em empresas de auditoria externa durante a realização do curso de graduação apresentaram menor qualidade de vida no trabalho e, por consequência, desempenho acadêmico inferior. Essa hipótese de pesquisa é derivada do objetivo geral da investigação e é alicerçada nas informações apresentadas no referencial teórico-empírico deste trabalho.

Os dados coletados por meio do questionário serão analisados com o emprego de métodos quantitativos, mais especificamente com a utilização de modelagem de equações estruturais (MARÔCO, 2014). Para tal, aplicou-se o protocolo de análise indicado no Quadro 4.

Quadro 4 – Protocolo de análise

Etapas	Procedimento	Objetivo
1	Achatamento e curtose	Verificação da normalidade dos dados
2	D ² de Mahalanobis	Verificação da presença de <i>outliers</i>
3	Fator de inflação da variância (VIF)	Avaliar a existência de multicolinearidade
4	Coefficientes estimados e p-valores	Avaliar a significância do modelo
5	R ²	Avaliar a capacidade de explicação da variável dependente

Fonte: MARÔCO (2014)

Em complemento às informações apresentadas no Quadro 4, foram utilizados os softwares IBM SPSS®, versão 22 (etapa 3), e IBM Amos®, versão 18 (etapas 1, 2, 4 e 5) para os referidos procedimentos. Para análise dos dados coletados (vide Apêndice A), as questões 1, 4, 5, 6 e 8 a 15 tiveram como objetivo a identificação das características da amostra. As questões 2 e 3 tiveram como objetivo a coleta de informações sobre o desempenho acadêmico: índice de rendimento acadêmico (IRA) e quantidade de reprovações (REP). A questão 7 teve como objetivo identificar se o respondente exerceu atividades profissionais em empresa de auditoria externa durante a realização do curso de graduação (AUD).

A questão 16 teve como objetivo coletar a percepção sobre QVT do respondente, em um aspecto geral. Quanto aos oito fatores relacionados ao QVT definidos para essa pesquisa, estes estão relacionados com as seguintes questões: preocupação assistencial com os funcionários (PA; questões 17 e 18); equidade salarial (ES; questão 19); visão humanista da empresa (VH, questões 20, 27 [liderança; trabalho em equipe] e 28 [liderança; trabalho em equipe]); identificação com a empresa (IE; questões 21, 22, 23, 29 e 30); oportunidade efetiva de participação (OEP; questão 24); carga de trabalho (CT; questões 25 e 26); resultados de trabalho (RT; questões 27 [absenteísmo; *turnover*] e 28 [*turnover*]); e competência gerencial (CG; questões 27 [relacionamento com superiores] e 28 [relacionamento com superiores]).

Os resultados desta análise serão controlados a partir de nove variáveis de controle, identificadas com base em estudos anteriores relacionados com a presente investigação: ensino médio em escola pública ou privada (ESC; questão 31); tempo de experiência profissional na área (EXP; questão 32); auto percepção de eficiência (EFC; questão 33) e eficácia (EFK; questão 34), percepção da influência de colegas no próprio desempenho acadêmico (COL; questão 35) (MIRANDA *et al.*, 2014);

hábito de fumar (FUM; questões 36 a 38); hábito de consumir bebidas alcoólicas (BEB; questões 39 a 41), cuidados com a saúde física (SFI; questões 42 e 43); e cuidados com a saúde mental (SME; questões 44 e 45) (CARNEIRO *et al.*, 2013).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS: PERFIL DA AMOSTRA

Em primeiro lugar, para melhor compreensão do perfil da amostra da pesquisa, destaca-se o ano de ingresso na instituição. Estes dados são apresentados na Tabela 2. Observou-se que, quanto à caracterização dos respondentes, 29,3% das respostas foram de alunos GRR2016, ou seja, que ingressaram à faculdade em 2016. Em seguida, com 22,2% de respostas, foram os alunos GRR2015. A menor porcentagem verificada foram de GRR2012, com 2% das respostas.

Tabela 2 – Ano de ingresso

Ano de ingresso	Quantidade	%
2012	2	2%
2013	5	5,1%
2014	16	16,2%
2015	22	22,2%
2016	29	29,3%
2017	11	11,1%
2018	7	7,1%
2019	7	7,1%

Do total da amostra, 12,1% dos estudantes trabalharam com auditoria externa, enquanto o restante (87,9%) trabalhou com outros ramos, listados na Tabela 3.

Tabela 3 – Ramo Empresarial

Ramo	Quantidade	Porcentagem do total
Escritório Contábil	34	39,1%
Funcionalismo Público	14	16,1%
Indústria	13	14,9%
Outros	10	11%
Outros Serviços Contábeis	9	10,3%
Proprietário de Empresa	3	3,4%
Empreendedor	2	2,3%
Não atuei profissionalmente	2	2,3%
TOTAL	87	100%

Bancários, Auditoria Interna, Fundações, Gestão de Recursos, Financeiro de Serviços, Startups, Telecomunicações e Varejo correspondem a, juntos, 11% de respostas únicas, indicadas no campo “Outros” da Tabela 3.

Dos profissionais acima, 43,7% trabalharam na maior parte do curso como assistentes ou júnior, 20,7% como trainee ou estagiário e 16,1% como sênior, pleno, sênior top ou supervisor, 4,6% como gerente e 8% como sócio. O restante dos 6,9% profissionais atuaram como aprendiz, analista ou técnico contábil. Desses, 70,1% permanecem na mesma empresa em que mais atuaram durante a realização do curso, enquanto 29,9% mudaram de empresa.

Do total de estudantes, constataram-se algumas características quanto a idade, sexo e estado civil, conforme Gráficos 2, 3 e 4, respectivamente.

Gráfico 2 – Idade

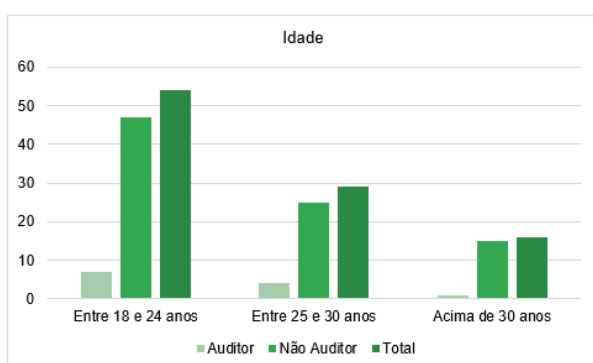


Gráfico 3 – Sexo

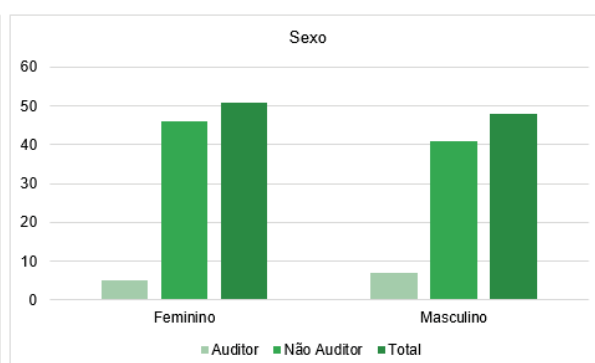
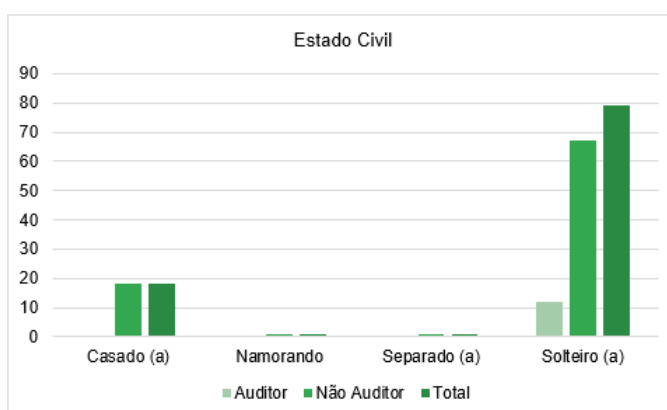


Gráfico 4 – Estado Civil



Dos gráficos acima, pode-se observar uma distribuição relativamente homogênea quanto à idade, mas pode-se observar também que o sexo masculino predomina na atividade de auditor e que a maior parte dos auditores é solteiro (a).

Quanto ao restante do questionário, serão separadas as respostas de pessoas que exerceram a profissão de auditoria externa daqueles que não exerceram essa atividade durante a Universidade.

4.2 DESCRIÇÃO DOS DADOS: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Quanto à percepção geral de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que considerou uma escala sendo 1 para “extremamente insatisfeito” e 5 para “extremamente satisfeito”, observa-se na Tabela 4 que, dos participantes que trabalharam com auditoria, a maior parte (66,7%) respondeu a escala 2 e 3, empatadas em 33,3%, enquanto os participantes que não trabalham com auditoria optaram entre a escala 3 (21,8%) e 4 (47,1%)

Tabela 4 – Percepção geral de QVT

Escala	Trabalhou com auditoria	Não trabalhou com auditoria
1	0	2
2	4	12
3	4	19
4	1	41
5	3	13

Quanto à categoria de preocupação assistencial com os funcionários, encontrou-se os resultados da Tabela 5 entre participantes que trabalharam com auditoria (Sim) e que não trabalharam com auditoria (Não), a respeito das condições ambientais. A maior concentração de classificação das condições ambientais para os auditores foi como boa, representando 37,5% das respostas. Os não auditores também classificaram as condições majoritariamente como boa, com 39% das respostas.

Tabela 5 – Condições ambientais

Escala	Limpeza		Organização		Segurança		Insalubridade	
	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não
Ótima	4	28	4	16	4	34	4	40
Boa	6	43	4	32	5	33	3	28
Moderada	2	13	4	30	2	16	3	14
Ruim	0	3	0	8	0	3	2	2
Péssima	0	0	0	1	1	1	0	3

Quanto aos benefícios, os resultados obtidos estão demonstrados em Tabela 6. Pode-se observar que, das 1.287 respostas compiladas de todos os benefícios,

58% responderam que não tinham algum dos benefícios listados. Dos 40,2% que optaram por uma resposta que havia benefício, 13% classificaram esses benefícios como ruins, 20% como moderado, 45% como ótimo e 22% tinham, mas não utilizavam esses benefícios. Por fim, 1,8% dos participantes não se recordavam de alguns benefícios.

Tabela 6 – Benefícios

Benefício	Auditor?	Ruim	Moderado	Ótimo	Não tinha	Tinha, mas não utilizava	Não lembro
Assistência Médica	Sim	0	1	5	3	2	1
	Não	5	11	32	26	12	1
Assistência Odontológica	Sim	0	1	3	6	1	1
	Não	4	12	20	40	9	2
Vale Transporte	Sim	0	4	5	0	3	0
	Não	1	12	45	13	16	0
Vale Estacionamento	Sim	0	0	0	11	0	1
	Não	6	3	14	60	4	0
Vale Refeição	Sim	2	4	4	1	0	1
	Não	6	17	32	32	0	0
Vale Alimentação	Sim	1	2	4	4	0	1
	Não	5	12	23	44	3	0
Gym Pass	Sim	0	0	4	7	0	1
	Não	5	2	5	67	8	0
PLR	Sim	2	1	3	5	0	1
	Não	7	9	10	57	3	1
Cesta Básica	Sim	0	0	0	11	0	1
	Não	5	1	4	72	4	1
Auxílio Creche	Sim	0	0	0	11	0	1
	Não	5	0	4	64	12	2
Auxílio Idioma	Sim	0	1	3	7	0	1
	Não	5	2	2	69	7	2
Auxílio Pós	Sim	0	0	2	8	1	1
	Não	4	6	4	59	12	2
Auxílio Graduação	Sim	0	0	2	5	4	1
	Não	4	4	3	65	11	0

Quanto à equidade salarial, que considerou uma escala sendo 1 para “extremamente insatisfeito” e 5 para “extremamente satisfeito”, a maior parte dos participantes totais, correspondendo a 34,3%, optou pela escala 4. Em seguida, 26,3% dos participantes optaram pela escala 3, 17,2% pela escala 2, 15,2% pela escala 5 e 7,1% dos participantes pela escala 1. A Tabela 7 demonstra esses valores separando os participantes que trabalharam com auditoria daqueles que não trabalharam com auditoria.

Tabela 7 – Equidade salarial

Escala	Trabalhou com auditoria	Não trabalhou com auditoria
1	0	7
2	2	15
3	5	21
4	4	30
5	1	14

A categoria de identificação com a empresa levou em consideração cinco variáveis: a periodicidade do feedback (Gráfico 5), o desempenho do participante da pesquisa nesses feedbacks (Gráfico 6), a existência de feedback 360° (Gráfico 7), a impressão de ex-funcionários para com a empresa, e a imagem da empresa no mercado, ambos demonstrados na Tabela 8. Apenas 16,67% dos auditores não tem feedback e/ou não lembra, em comparação, 37,9% dos não auditores não tem feedback e/ou não lembra, demonstrando maior incidência de feedback nos participantes auditores. Quanto ao desempenho nos feedbacks existentes, ambos grupos se classificaram majoritariamente como bem. Já quanto a feedback 360°, 33,3% dos auditores tem/tinham essa atividade enquanto apenas 18,3% dos não auditores tem/tinham feedback 360° em suas empresas.

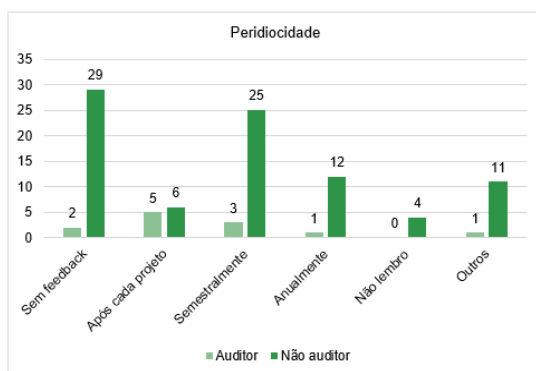
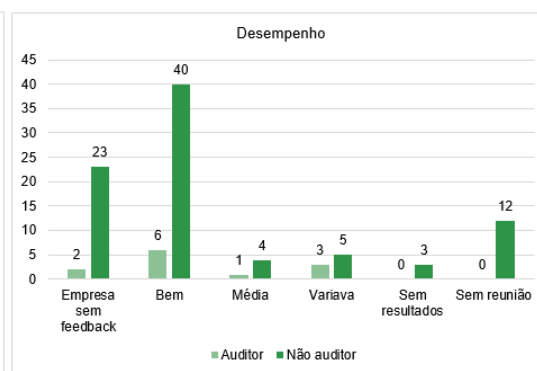
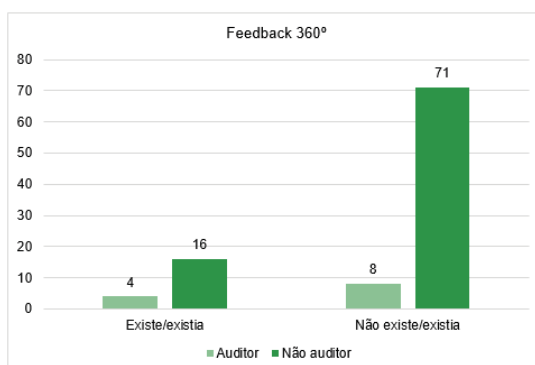
Gráfico 5 – Periodicidade do feedback**Gráfico 6 – Desempenho no feedback****Gráfico 7 – Existência de feedback 360°**

Tabela 8 – Imagem da empresa

Imagem	Resposta	Trabalha com auditoria externa	Não trabalha com auditoria externa
Você acredita que a empresa que você trabalha ou trabalhou seja bem vista por ex-funcionários?	Sim	8	65
	Não	4	22
Você acredita que a empresa que você trabalha ou trabalhou seja bem vista no mercado?	Sim	11	77
	Não	1	10

A imagem da empresa considerando a visão de ex-funcionários é semelhante, mas os auditores externos optaram por uma boa imagem dos ex-funcionários em 33,3%, enquanto 25% dos não auditores optaram por uma boa imagem. Já em visão do mercado, os auditores classificaram uma boa visão com 8,3% das respostas, enquanto os não auditores apresentaram índice maior, de 11,5%.

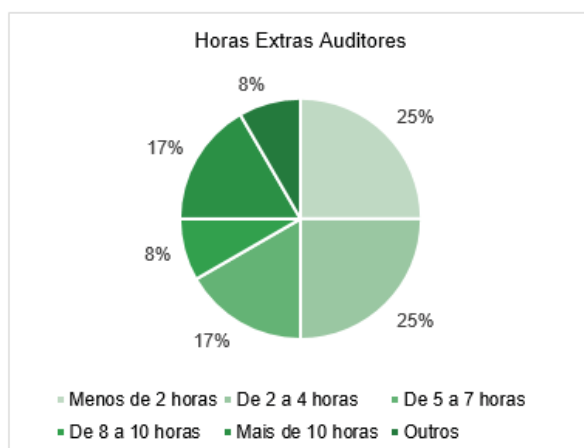
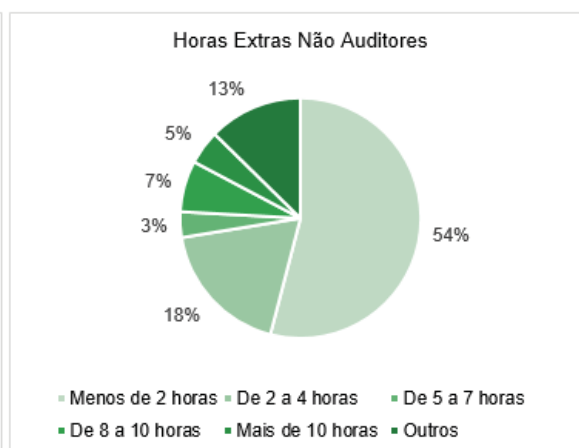
Quanto a oportunidades efetivas de participação, a Tabela 9 descreve cinco variáveis: treinamentos, capacitação, integração social, criatividade e relação hierárquica.

Tabela 9 – Engajamento da empresa

Escala	Treinamentos		Capacitação		Integração Social		Criatividade		Hierarquia	
	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não
Ótima	3	11	5	10	3	11	1	6	2	18
Boa	5	24	4	22	4	33	6	23	5	30
Moderada	1	22	2	30	3	24	2	27	4	23
Ruim	3	21	1	19	2	10	3	18	0	10
Péssima	0	9	0	6	0	9	0	13	1	6

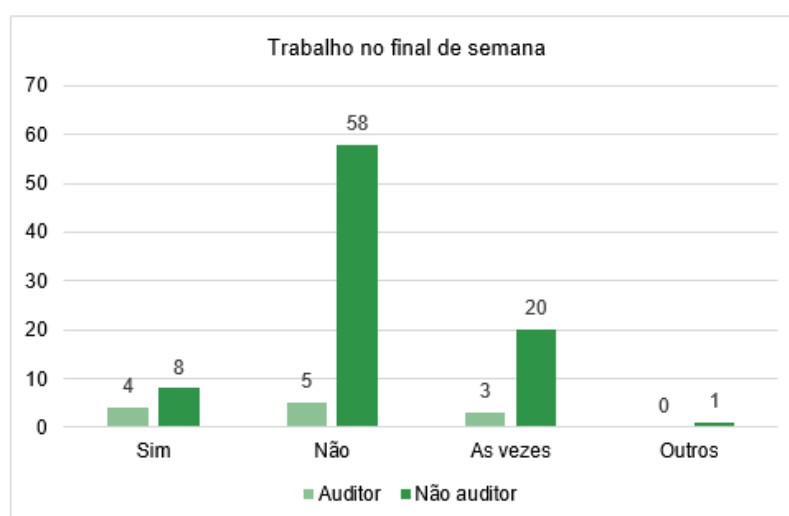
Dessas variáveis, 31,5% foram classificadas como boa, 27,9% como moderada, 17,6% como ruim, 14,1% como ótima e 8,9% como péssima.

Quanto à carga horária, pode-se dividi-la pelos candidatos que trabalharam com auditoria (Gráfico 8) daqueles que não trabalharam com auditoria (Gráfico 9).

Gráfico 8 – Horas extras auditores**Gráfico 9 – Horas extras não auditores**

É possível afirmar que, dentre os participantes auditores, 75% faz mais do que 2 horas extras por semana, enquanto apenas 46% dos participantes não auditores faz mais do que 2 horas extras por semana.

Destes, 33% dos auditores trabalhavam nos finais de semana, enquanto apenas 9% dos não auditores o faziam, conforme Gráfico 10. Dos auditores, 25% trabalhavam de vez em quando, enquanto 24% dos não auditores trabalhavam de vez em quando ou por outra razão, como por exemplo, fechamento de mês. Apenas 42% dos auditores não trabalhavam nos finais de semana, enquanto 67% dos participantes não auditores não precisavam trabalhar aos finais de semana.

Gráfico 10 – Trabalho no final de semana

Quanto à flexibilidade que as empresas ofereciam, ambos auditores e não auditores enfrentavam realidades semelhantes, com 75% e 70% de possibilidade de

flexibilidade respectivamente, mostrando, inclusive, a diferença positiva de 5 pontos percentuais dos auditores para os não auditores.

Quanto às visões humanistas, resultados de trabalho e competência gerencial, apresenta-se abaixo os resultados geral (Tabela 10) e individual (Tabela 11). O comportamento geral mostrou-se majoritariamente satisfatório e moderado tanto dos não auditores como dos auditores. 6,67% das respostas dos auditores classificaram o comportamento geral como extremamente insatisfatório, enquanto apenas 4,6% dos não auditores optaram por essa classificação. Quanto ao comportamento individual, mostrou-se majoritariamente extremamente satisfatório e satisfatório tanto dos não auditores como dos auditores. 2% das respostas dos auditores classificaram o comportamento individual como extremamente insatisfatório, enquanto 2,6% dos não auditores optaram por essa classificação.

Tabela 10 – Comportamento geral

Escala	Absentéismo		Liderança		Trabalho em equipe		Relação com os superiores		Turn-over (rotatividade)	
	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não
Extremamente satisfatório	3	22	3	8	4	8	2	11	2	13
Satisfatório	6	37	3	25	6	36	6	42	2	24
Moderado	3	21	3	32	2	28	2	24	5	22
Insatisfatório	0	6	2	18	0	13	1	6	1	19
Extremamente insatisfatório	0	1	1	4	0	2	1	4	2	9

Tabela 11 – Comportamento individual

Escala	Absentéismo		Liderança		Trabalho em equipe		Relação com os superiores	
	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não
Extremamente satisfatório	6	51	4	7	5	19	2	26
Satisfatório	5	24	6	36	5	42	6	40
Moderado	1	5	2	31	2	20	2	14
Insatisfatório	0	3	0	12	0	5	1	4
Extremamente insatisfatório	0	4	0	1	0	1	1	3

Dos profissionais que exerceram a atividade de auditoria externa, totalizando 12 respostas, a maior parte deles trabalhou em uma das Big 4 (Deloitte, PwC, E&Y e KPMG), demonstrado na Tabela 12.

Tabela 12 – Auditoria

Ano de ingresso	% do total de 12 respostas
Big 4	41,7%
Ministério Público do PR	16,7%
Outras Multinacionais	16,7%
Empresas Nacionais	25,0%

Destes, 58,3% ocupavam o cargo de assistente ou júnior, 33,3% eram trainees ou estagiários e apenas 8,3% eram sênior ou pleno. Sendo que apenas 41,7% dos estudantes continuam na atividade de auditoria externa e 58,3% mudaram de profissão, onde 50% permaneceram na auditoria externa de 1 a 2 anos, 33,3% realizaram essa atividade por menos de 1 ano e apenas 16,7% ficaram de 3 a 4 anos.

Das razões pelas quais os 58,3% de estudantes mudaram de profissão, encontramos razões como encerramento do estágio, ambiente desagradável, oportunidades melhores de emprego, sem razões específicas e observou-se também o motivo de assédio por parte do sócio diretor. A auditoria externa apresenta quase o dobro de desistência da profissão se comparado as outras atividades, dos quais apenas 29,9% dos estudantes mudaram de empresa.

4.3 DESCRIÇÃO DOS DADOS: RENDIMENTO ACADÊMICO

Dos ingressos anteriores, quanto a desempenho acadêmico, verificou-se que 44,4% dos estudantes obtiveram um IRA entre 0,701 e 0,800, e que destes, 11,4% exerceram a profissão de auditoria externa durante a universidade. Compilando os resultados abaixo de 0,700, temos 20,2% dos estudantes com IRA abaixo da média esperada pela Universidade, e com incidência de 16,7% de profissionais de auditoria externa, conforme Tabela 13.

Tabela 13 – Índice de Rendimento Acadêmico (IRA)

IRA	Total	Trabalhou com auditoria externa	Não trabalhou com auditoria externa
Abaixo de 0,500	1,0%	0,0%	100,0%
De 0,501 a 0,600	7,1%	0,0%	100,0%
De 0,601 a 0,700	12,1%	16,7%	83,3%
De 0,701 a 0,800	44,4%	11,4%	88,6%
De 0,801 a 0,900	32,3%	12,5%	87,5%
De 0,901 a 1,000	3,0%	33,3%	66,7%
TOTAL	100%	12,1%	87,9%

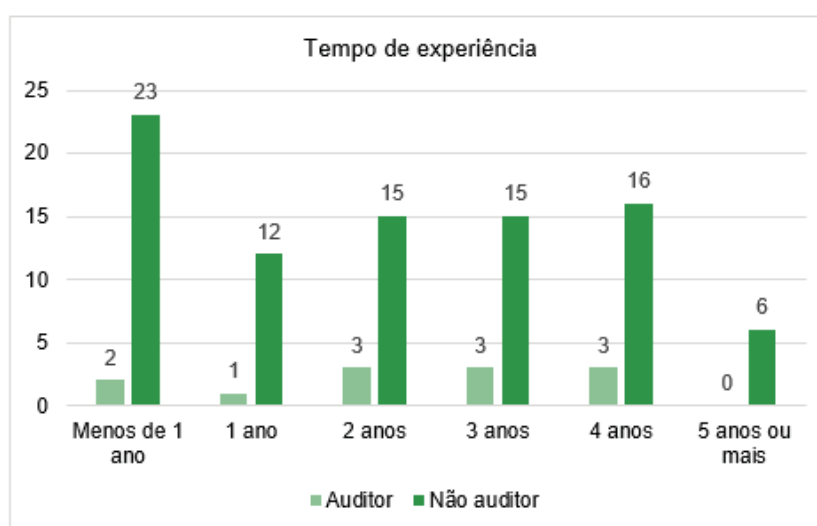
Ainda quanto ao desempenho acadêmico, na Tabela 14, pode-se constatar que dos estudantes que não obtiveram reprovações, 89,1% não trabalharam com auditoria externa, enquanto o restante 10,9% trabalhou. Pode-se dizer ainda que, mesmo com 12,1% de representatividade total, 27,3% dos estudantes com 3 reprovações trabalharam com auditoria externa.

Tabela 14 – Reprovações

Reprovações	Total	Trabalhou com auditoria externa	Não trabalhou com auditoria externa
0	55,6%	10,9%	89,1%
1	17,2%	5,9%	94,1%
2	10,1%	10,0%	90,0%
3	11,1%	27,3%	72,7%
4	4,0%	25,0%	75,0%
5	0,0%	0,0%	0,0%
6	2,0%	0,0%	100,0%
TOTAL	100%	12,1%	87,9%

Quanto às variáveis de controle de desempenho acadêmico, dos participantes auditores, 58% estudaram em escola privada e 42% em escola pública; dos participantes não auditores, 36% estudaram em escola privada e 64% em escola pública, demonstrando uma maior incidência de estudo privado nos participantes que trabalharam com auditoria externa.

Gráfico 11 – Tempo de experiência



Quanto ao tempo de experiência na área contábil demonstrado no Gráfico 11, 26,4% dos participantes não auditores obteve menos de 1 ano, 13,8% teve 1 ano de experiência, 2 e 3 anos de experiência empataram em 17,2% cada, 18,4% dos

participantes não auditores tiveram 4 anos de experiência e 6,9% tiveram 5 anos ou mais. Dos auditores, 16,7% realizaram a atividade por menos de 1 ano, 8,3% por 1 ano de experiência, 2, 3 e 4 anos empataram em 25% e nenhum participante realizou a atividade por mais de 5 anos. Pode-se observar que 75% dos auditores ficou mais do que 2 anos na área contábil, enquanto 59,8% dos não auditores ficou mais do que 2 anos na atividade contábil.

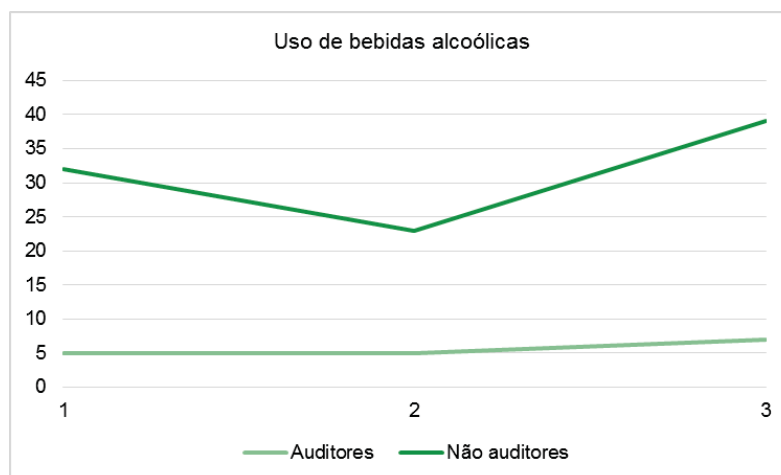
Quanto à eficácia e eficiência, 100% dos auditores se auto classificaram como eficazes e eficientes. Já os não auditores obtiveram resultados diferentes, onde 82% se classificaram como eficazes e 93% como eficientes.

Dos participantes que acreditam que os colegas influenciaram o rendimento acadêmico individual, 93% foram não auditores e 7% auditores. Já dos que optaram pelo fato de que os colegas de sala não influenciaram no rendimento acadêmico, 37% foram não auditores e 63% auditores.

Os participantes auditores também avaliaram a variável de controle de fumante, bebidas, saúde física e saúde mental. Contatou-se que somente 1 participante auditor começou a fumar durante a Universidade, mas largou o hábito. Já dos participantes não auditores, 3 estudantes deixaram de fumar durante o curso e somente 1 estudante se tornou fumante após o término do curso.

Quanto ao consumo de álcool, o Gráfico 12 representa a curva de variação dos participantes que fizeram o uso de bebidas alcoólicas, onde o momento 1 representa o período antes da faculdade, o momento 2 durante a faculdade e o momento 3 após a faculdade. Pode-se, desta forma, concluir que em ambos casos, de auditores e não auditores, após a Universidade, o consumo de álcool aumentou.

Gráfico 12 – Tempo de experiência



Quanto a variável de cuidado físico, os auditores e não auditores tiveram um comportamento oposto durante e após a Universidade, sendo que o primeiro diminuiu em 1 pessoa e o segundo aumentou em 1 pessoa, assim como o cuidado mental, que apresentou o mesmo comportamento.

Após a Universidade, 58% dos auditores e 55% dos não auditores ainda cuidam da saúde física, enquanto 58% dos auditores e 54% dos não auditores ainda cuidam da saúde mental.

4.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, AUDITORIA EXTERNA E DESEMPENHO ACADÊMICO

Tomando como base os dados descritos, seguiu-se para o protocolo de análise indicado no Quadro 4. Em primeiro lugar, buscou-se identificar, com a aplicação de uma regressão multivariada, a capacidade de explicação dos fatores indicados na seção 3.4 (PA, ES, VH, IE, OEP, CT, RT e CG) do escore de QVT geral indicado pelos mesmos respondentes. Adicionalmente, incluiu-se a variável AUD, de modo a avaliar a relação entre QVT e esta variável de interesse desta investigação.

Neste modelo inicial, aplicou-se a etapa 1 do protocolo de análise. A verificação de curtose e achatamento não acusou indícios de problemas severos por afastamento de uma distribuição normal, já que os valores absolutos de curtose estão abaixo de dez (máximo observado: 3,388) e os valores absolutos de achatamento estão abaixo de três (máximo observado: -2,321) (KLINE; 2015).

Para a etapa 2, verificação da presença de *outliers*, a análise indicou a presença de um *outlier*, tendo sido detectado a esta observação valores de p_1 e p_2 inferiores a 0,05 e diferença considerável no valor D^2 em relação às demais observações (MARÔCO, 2014): 16 ($D^2 = 32,227$; $p_1 = 0,000$; $p_2 = 0,036$). Esta situação, para uma segunda rodada de análise, sugeriria a exclusão deste *outlier* da base de dados de respostas.

Na etapa 3, avaliação da existência de multicolinearidade entre as variáveis, o VIF indicou valor máximo de 2,591 (para CG), rejeitando essa possibilidade diante do valor máximo de cinco indicado por Marôco (2014). Na etapa 4, avaliação da significância do modelo, os resultados obtidos são expressos na Tabela 15.

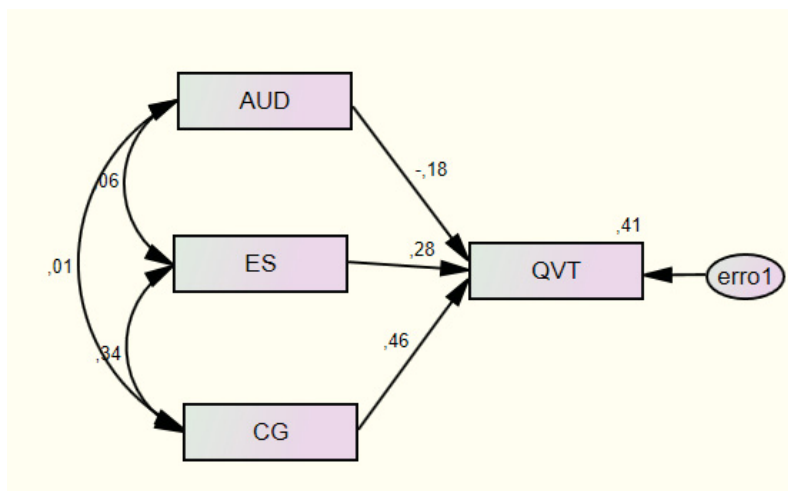
Tabela 15 – Regressão QVT – Coeficientes estimados e P-Valores – Modelo original

Variável independente	Coeficiente estimado	p-valor
PA	0,147	0,054
ES	0,152	0,034
VH	0,004	0,927
IE	-0,026	0,447
OEP	0,044	0,054
CT	0,065	0,175
RT	0,051	0,267
CG	0,144	0,035
AUD	-0,335	0,198

Fonte: Dados da pesquisa, resultados extraídos do software IBM AMOS ®

Como se pode observar na Tabela 15, neste modelo (denominado “modelo original”), apenas as variáveis ES e CG apresentaram p-valores abaixo de 0,05, ou seja, as demais variáveis independentes não apresentaram coeficientes significativos no modelo de regressão original, se candidatando à retirada do modelo. Quanto ao R^2 , etapa 5, este modelo apresentou o resultado de 0,451, ou seja, este conjunto de variáveis independentes é capaz de explicar 45,1% do valor da variável dependente QVT.

Diante de tais resultados, optou-se, na rodada seguinte, em excluir o *outlier* indicado na etapa 2, bem como excluir inicialmente do modelo as variáveis independentes com p-valores mais afastados de 0,05: VH, IE e RT. A estratégia, neste caso, foi a de excluir gradualmente as variáveis mais afastadas do valor de significância, de modo a avaliar os efeitos nos modelos seguintes. Deste modo, na segunda rodada, foram excluídos três novos *outliers* (17, 94 e 74) e as variáveis não significativas OEP, CT e PA, por não atendimento aos requisitos necessários de validação nas etapas do protocolo de análise. Na quarta rodada de análise, obteve-se o modelo apresentado na Figura 1, denominado “modelo final”.

Figura 1 – Regressão QVT – Modelo final

Fonte: Dados da pesquisa, resultados extraídos do software IBM AMOS ®

Para este modelo, na etapa 1 do protocolo de análise, não foram detectados indícios de problemas severos por afastamento de uma distribuição normal, já que os valores absolutos de curtose estão abaixo de dez (máximo observado: 4,618) e os valores absolutos de achatamento estão abaixo de três (máximo observado: 2,572) (KLINE; 2015).

Na etapa 2, verificação da presença de *outliers*, a análise não indicou a presença de *outliers*, por não ter sido detectado valores de p1 e p2 inferiores a 0,05 e diferença considerável no valor D² em relação às demais observações (MARÔCO, 2014). Na etapa 3, avaliação da existência de multicolinearidade entre as variáveis, o VIF indicou valor máximo de 1,133 (para ES), rejeitando essa possibilidade diante do valor máximo de cinco (MARÔCO, 2014).

Na etapa 4, avaliação da significância do modelo, os resultados obtidos para o modelo final são expressos na Tabela 16.

Tabela 16 – Regressão QVT – Coeficientes estimados e P-Valores – Modelo final

Variável independente	Coeficiente estimado	p-valor
ES	0,248	0,000
CG	0,282	0,000
AUD	-0,576	0,023

Fonte: Dados da pesquisa, resultados extraídos do software IBM AMOS ®

Como é possível notar na Tabela 16, o modelo final composto pelas variáveis ES, CG e AUD apresentou p-valores abaixo de 0,05, ou seja, as quatro variáveis têm ajustamento significativo no modelo de regressão. O R² resultante (etapa 5)

deste modelo apresentou o resultado de 0,409 ou seja, este conjunto de variáveis independentes é capaz de explicar 40,9% do valor da variável dependente QVT para a amostra da pesquisa.

Como é possível notar na Figura 1, tomando como base os coeficientes padronizados, a variável Competência Gerencial é a que possui maior relevância no modelo, representando 50% dos pesos identificados, enquanto a variável “Equidade Salarial” representa 30,4% dos pesos identificados no modelo e a variável “Auditoria” representa 19,6% dos pesos identificados.

Nota-se, também, que as variáveis “Equidade Salarial” e “Competência Gerencial” possui relação significativa positiva com QVT, ao passo que “Auditoria” apresenta relação significativa negativa com QVT. Com isso, os resultados da análise revelam a existência de uma relação significativa negativa entre exercício de atividade profissional em auditoria externa e percepção de qualidade de vida no trabalho nesta amostra.

Com base neste modelo de QVT, partiu-se para a análise da relação entre QVT e desempenho acadêmico, incluindo as variáveis dependentes IRA e REP, a QVT e seus componentes e AUD como variáveis independentes de IRA e REP, e as nove variáveis de controle de desempenho (IRA e REP) relacionadas no item 3.4 deste trabalho, tomando como base o protocolo de análise descrito no Quadro 4.

Neste modelo inicial, aplicou-se a etapa 1 do protocolo de análise, para verificação da normalidade de dados. A análise da curtose e do achatamento apontou indícios de problemas severos por afastamento de uma distribuição normal pelas variáveis FUM (curtose = 18,794; achatamento = 4,560) e EFK (curtose = 10,901; achatamento = 3,592), com valores absolutos de curtose acima de dez e valores absolutos de achatamento acima de três (KLINE; 2015). Sugere-se, portanto, a exclusão destas variáveis do modelo.

Para a etapa 2, verificação da presença de *outliers*, a análise não indicou a presença de *outliers*, ou seja, com valores de p_1 e p_2 inferiores a 0,05 e diferença considerável no valor D^2 em relação às demais observações (MARÔCO, 2014). Na etapa 3, avaliação da existência de multicolinearidade entre as variáveis, o VIF indicou valor máximo de 2,639 (para FUM), rejeitando essa possibilidade diante do valor máximo de cinco indicado por Marôco (2014).

Na etapa 4, avaliação da significância do modelo, os resultados obtidos indicaram que a variável QVT possui relação significativa positiva com a variável IRA

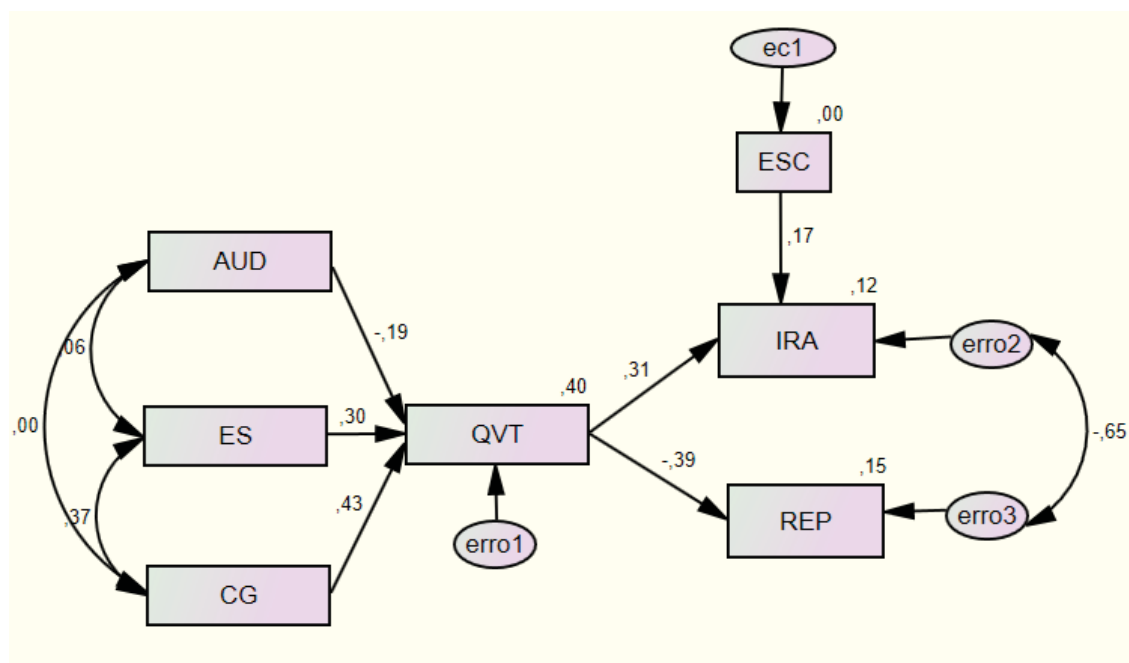
(coeficiente estimado = 0,327; p-valor = 0,000) e relação significativa negativa com a variável REP (coeficiente estimado = -0,528; p-valor = 0,000), indicando que uma maior qualidade de vida possui relação com melhor desempenho acadêmico, seja pelo melhor índice de rendimento acadêmico, seja por uma menor quantidade de reprovações.

Quanto à variável AUD, esta não se apresentou significativa para as variáveis IRA (coeficiente estimado = 0,240; p-valor = 0,390) e REP (coeficiente estimado = 0,565; p-valor = 0,173). Ou seja, não é possível afirmar com base na presente amostra que há relação entre o exercício de atividade profissional em auditoria externa e desempenho acadêmico (índice de rendimento acadêmico e reprovações).

Quanto às variáveis de controle, neste modelo, apenas a variável EXP apresentou relação significativa com a variável dependente REP (coeficiente estimado = 0,157; p-valor = 0,046) e, para a variável dependente IRA, apenas as variáveis de controle ESC (coeficiente estimado = 0,452; p-valor = 0,009) e EFC (coeficiente estimado = 0,507; p-valor = 0,034) foram indicadas como significativas. Quanto ao R^2 , etapa 5, este modelo apresentou o resultado de 0,308 para REP e 0,296 para IRA, ou seja, este conjunto de variáveis independentes e de controle seria capaz de explicar 30,8% da quantidade de reprovações na amostra e 29,6% do índice de desempenho acadêmico.

Diante desses resultados, optou-se, na rodada seguinte, em excluir do modelo as variáveis de controle FUM e EFK, devido problemas de normalidade dos dados, bem como as variáveis COL, SFI e SME por maior afastamento do valor de significância.

A estratégia na sequência, da mesma forma como realizado para a QVT, foi a de excluir gradualmente as variáveis mais afastadas do valor de significância, de modo a avaliar os efeitos dessas alterações nos modelos seguintes. Durante este processo, identificou-se a necessidade de retirada de um novo *outlier* (observação 71). Ao final, obteve-se o modelo apresentado na Figura 2, denominado “modelo final”.

Figura 2 – Regressão QVT x IRA x REP – Modelo final

Fonte: Dados da pesquisa, resultados extraídos do software IBM AMOS ®

Para o modelo final, na etapa 1 do protocolo de análise, não foram detectados indícios de problemas severos por afastamento de uma distribuição normal, já que os valores absolutos de curtose estão abaixo de dez (máximo observado: 4,519) e os valores absolutos de achatamento estão abaixo de três (máximo observado: 2,553) (KLINE; 2015).

Na etapa 2, a análise não indicou a presença de novos *outliers*, por não ter sido detectado valores de p_1 e p_2 inferiores a 0,05 e diferença considerável no valor D^2 em relação às demais observações (MARÔCO, 2014). Na etapa 3, avaliação da existência de multicolinearidade entre as variáveis, o VIF indicou valor máximo de 1,023 (para QVT e ESC), abaixo do valor máximo de cinco (MARÔCO, 2014).

Na etapa 4, avaliação da significância do modelo, os resultados obtidos para o modelo final são expressos na Tabela 17.

Tabela 17 – Regressão QVT x IRA x REP – Coeficientes estimados e P-Valores – Modelo final

Variável dependente « independente	Coeficiente estimado	p-valor
QVT « AUD	-0,584	0,022
QVT « CG	0,269	0,000
QVT « ES	0,258	0,000
IRA « QVT	0,282	0,002
REP « QVT	-0,567	0,000
IRA « ESC	0,304	0,025

Fonte: Dados da pesquisa, resultados extraídos do software IBM AMOS ®

Como é possível notar na Tabela 17, o modelo final composto pelas variáveis ES, CG e AUD apresentou p-valores abaixo de 0,05, ou seja, as variáveis envolvidas possuem ajustamento significativo ao modelo de regressão.

O R^2 resultante (etapa 5) deste modelo apresentou o resultado de 0,153 para REP, ou seja, a QVT é capaz de explicar 15,3% da quantidade de reprovações na amostra da pesquisa, ao passo que apresentou o resultado de 0,121 para IRA, ou seja, as variáveis QVT e ESC são capazes de explicar 12,1% do índice de rendimento acadêmico dos respondentes, sendo que, conforme expresso na Figura Y, 64,58% dos pesos identificados são relativos à QVT e 35,42% são relativos à ESC.

Em suma, considerando a hipótese de pesquisa definida para a investigação, os resultados confirmam a hipótese de que estudantes de Ciências Contábeis que exerceram atividades profissionais em empresas de auditoria externa durante a realização do curso de graduação apresentaram menor qualidade de vida no trabalho.

Por outro lado, os resultados rejeitam a hipótese de que estudantes de Ciências Contábeis que exerceram atividades profissionais em empresas de auditoria externa apresentam desempenho acadêmico inferior. Entretanto, deve-se considerar que, enquanto elemento relacionado de forma negativa com a qualidade de vida no trabalho, sua relação com desempenho acadêmico pode ocorrer de forma indireta.

4.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Dos principais resultados obtidos, pode-se afirmar de que os auditores classificaram a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) geral de forma inferior (mediana para baixo) em relação aos não auditores (mediana para cima), corroborando com o estudo realizado por Assis, Alvarenga e Lacerda (2014), apresentado no XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia abordando as dificuldades da posição de auditor fiscal e também a pesquisa realizada por Carneiro (2013), pontuando que auditores externos apresentam intenso nível de estresse. Não houve diferenças relevantes quanto às condições ambientais entre auditores e não auditores, observação contrária feita por Conte (2003), onde elencou alguns fatores da Qualidade de Vida no Trabalho, dentre elas boas condições de trabalho.

Esta variável não foi elencada como um fator relevante para o levantamento da pesquisa.

Contudo, outros itens elencados por Conte (2003) e por Moretti (2003), como benefícios sociais, justa compensação e desenvolvimento pessoal e profissional, foram confirmados pela investigação, que aponta 58% dos participantes com a falta de um ou mais dos benefícios listados e dos 40,2% que utilizavam os benefícios, somente 45% classificaram os mesmos como ótimos e 13% classificaram como benefícios ruins. Quanto a equidade salarial, observa-se que apenas 15,2% optaram pela resposta muito satisfatória (escala 5) e 7,1% dos participantes por muito insatisfatório (escala 1), demonstrando um certo equilíbrio, mas não total satisfação com a equidade salarial. Quanto a itens relacionados ao *feedback*, os não auditores obtiveram um índice maior de não realização de feedback, evidenciando que embora a QVT dos auditores seja menor, há uma cultura de *feedback* mais disseminada do que nas empresas não relacionadas à auditoria externa.

Outros itens também elencados pelos autores tiveram peso relevante na definição da Qualidade de Vida no Trabalho, como o engajamento da empresa com o funcionário, que inclui variáveis como treinamentos, capacitação, integração social, criatividade e hierarquia, que demonstraram resultados majoritários moderados para cima (73,5%), com a maior parte dos participantes optando pela classificação “boa”. Contudo, quanto a horas extras, foi possível observar que os auditores realizam mais horas extras (75%) do que não auditores, assim como trabalham mais aos finais de semana (33%), se comparado aos não auditores. Todos esses itens influenciam na produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho, conforme exposto por Castro (2015).

Dos profissionais que exerceram a atividade de auditoria externa, totalizando 12 respostas, a maior parte deles trabalhou em uma das Big 4 (Deloitte, PwC, E&Y e KPMG), sendo que apenas 41,7% dos estudantes continuam na atividade de auditoria externa e 58,3% mudaram de profissão. A auditoria externa apresenta quase o dobro de desistência da profissão se comparado as outras atividades, dos quais apenas 29,9% dos estudantes mudaram de empresa. A IBRACON (2015) fez um levantamento da atividade de auditoria externa e constatou que o auditor independente deve seguir rotinas e normas contábeis adequadas, assim como cumprir os prazos corretos, aumentando a pressão do mercado (E-AUDITORIA, 2017).

Observa-se que mais da metade dos auditores estudou em escola privada durante o ensino médio, enquanto somente 36% dos não auditores frequentaram o mesmo tipo de escola. A autoimagem dos auditores também se mostrou mais promissora, onde 100% dos participantes se classificaram como eficazes e eficientes, enquanto somente 82% dos não auditores se classificaram como eficazes e 93% como eficientes. A maior parte dos auditores também acredita que os colegas de sala não influenciam no rendimento acadêmico, demonstrando maior independência e responsabilidade dos resultados obtidos na Universidade. Não houveram relações diretas do desempenho acadêmico conforme as variáveis levantadas em alguns estudos, como os estudos de Gennera (2017) e Miranda (2013), que declararam que o desempenho pode ser avaliado conforme o resultado de algumas variáveis, como a média de notas (IRA), os índices de aprovação e o número de horas do docente e sua dedicação.

Em suma, no modelo final, os resultados confirmam a hipótese de que estudantes de Ciências Contábeis que exerceram atividades de auditoria externa durante a graduação apresentaram menor qualidade de vida no trabalho, corroborado pela pesquisa de Carneiro (2013).

Por outro lado, os resultados rejeitam a hipótese direta de que estudantes de Ciências Contábeis que exerceram atividades de auditoria externa apresentam desempenho acadêmico inferior, não havendo estudo anterior realizado com o mesmo tópico. Entretanto, deve-se considerar que, enquanto elemento relacionado de forma negativa com a qualidade de vida no trabalho, sua relação com desempenho acadêmico pode ocorrer de forma indireta.

5. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão de pesquisa apresentada foi “Qual é a influência da qualidade de vida no trabalho no desempenho acadêmico dos estudantes universitários da Universidade Federal do Paraná do curso de Ciências Contábeis que atuam na área de auditoria externa nos últimos 8 anos ”.

Conforme as análises estatísticas e a coleta de dados apresentados, pode-se afirmar, de forma geral, que há relação negativa entre a atuação em atividade de auditoria externa e qualidade de vida no trabalho, mas que não há relação entre a atividade de auditoria externa com o desempenho acadêmico. Isso pode estar relacionado a alguns fatores principais como, por exemplo, o fato de que mais da metade dos auditores da amostra estudou em escola privada, contribuindo para a não relação encontrada com o desempenho acadêmico.

Para cumprimento do primeiro objetivo, foram elencados itens de caracterização do respondente, desempenho acadêmico, percepção geral de QVT, preocupação assistencial com os funcionários, equidade salarial, visão humanista da empresa, identificação com a empresa, oportunidade efetiva de participação, carga de trabalho, resultados de trabalho, competência gerencial e variáveis de controle.

Quanto ao restante dos objetivos, a presente investigação destacou uma relação negativa entre a atividade de auditoria externa e a qualidade de vida no trabalho. Com os dados obtidos, não foi possível afirmar diretamente que há relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho acadêmico, contudo, há a possibilidade de uma relação indireta.

Em outras palavras, pode-se afirmar que a atividade de auditoria externa, apresentando um baixo QVT, influencia indiretamente no desempenho acadêmico dos funcionários, de forma negativa. Pode-se inferir que os fatores que podem explicar as diferenças entre a QVT de auditores e não auditores estão principalmente relacionados à equidade salarial, visão externa do mercado, engajamento da empresa, horas extras, trabalho ao final de semana e desistência da profissão.

Considerando as justificativas apresentadas para o presente trabalho, entende-se que os resultados apresentados contribuem para as instituições de ensino superior e às próprias empresas de auditoria, analisando o impacto do QVT no desempenho dos alunos da Universidade Federal do Paraná, a fim de fomentar

estudos que possam entender as razões pelas quais o desempenho de determinados alunos possa estar sendo insatisfatório. Não foram encontrados estudos relacionando a qualidade de vida no trabalho e a auditoria externa, nem da relação da qualidade de vida no trabalho e o desempenho acadêmico dos universitários. Desta forma, esse estudo inova na relação que a QVT tem e como isso dissimula o ambiente estudantil, focando naqueles que trabalham com auditoria externa.

O estudo ainda se mostra relevante para que as empresas de auditoria externa e para que as universidades possam compreender os motivos e reflexos do trabalho no âmbito estudantil e, conseqüentemente, possam agir e tomar atitudes para melhorar cada vez mais a QVT e auxiliar na conciliação de trabalho e estudo.

Há ainda de se realizar estudos com as mais diversas Universidades de Curitiba e do Brasil, ou ainda diretamente com empresas específicas, para entender o perfil dos profissionais e a relação com os cursos de graduação, não somente da área contábil, mas também de Economia, Administração e Direito, cursos em alta no ambiente de auditoria externa.

Há certos limitantes nos resultados encontrados, como a Universidade escolhida, abrangendo somente uma Universidade, e também em relação ao curso, abrangendo somente o curso de Ciências Contábeis. Da mesma forma, a amostra de pesquisa composta por 96 alunos, resultando em nível de confiança de 90% e margem de erro de 8% leva a uma maior parcimônia na observação destes resultados em comparação a outros estudos na área de negócios que aplicam níveis de confiança de 95% e margem de erro de 5%.

REFERÊNCIAS

- ALTOÉ, Stella Maris Lima. **Fatores Explicativos do Work-life Balance de Contadores à Luz da Psicologia Positiva**. 2014. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, 2014.
- ASSIS, Edirene Teresinha de; ALVARENGA, Franciane de Oliveira; LACERDA, Clodoaldo Fabrício José. Relevância e Desafios do Perfil do Auditor Externo: um estudo de caso. In.: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro, AEDB, 2014.
- BRUNIERI, Felipe. **Carreira em Auditoria Externa / BIG4: mudanças e quebra de paradigmas**. Disponível em <<https://www.linkedin.com/pulse/carreira-em-auditoria-externa-big4-mudan%C3%A7as-e-quebra-de-brunieri>>. Acesso em 27 jul 2019.
- CARDOSO, Ruth C. L.; SAMPAIO, Helena. **Estudantes universitários e o trabalho**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 26, n. 9, p. 30-50, 1994.
- CARNEIRO, Vanessa Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional: percepção dos auditores internos e externos – região sudeste**. 2013. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Fundação Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, MG, 2013.
- CASTRO, Ingrid Andrade. Qualidade de Vida no Trabalho e a Produtividade. In.: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 11, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: CNEG, 2015.
- CFC, Conselho Federal de Contabilidade. **NBC TA 300 (R1): planejamento da auditoria de demonstrações contábeis**. 2016. Disponível em: <[http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA300\(R1\).pdf](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA300(R1).pdf)>. Acesso em 20 mai 2019.
- CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de Vida no Trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE BUSINESS**, n. 7, p. 32-34, 2003.
- DUARTE, Roberto Dias. **Big Brother Fiscal III: o Brasil na era do conhecimento; como a certificação digital, SPED e NF-e estão transformando a Gestão Empresarial no Brasil**. 3. ed. Belo Horizonte: Ideas Work, 2009.
- E-AUDITORIA. **Auditoria Contábil: profissão em alta**. 2017. Disponível em <<http://www.e-auditoria.com.br/publicacoes/artigos/auditoria-contabil-profissao-em-alta/>> Acesso em 27 jul 2019.
- FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília, DF. LPA Edições, 2011.
- GENNERA. **Quais os Principais Indicadores de Desempenho para Área Educacional?** 2017. Disponível em <<https://www.gennera.com.br/blog/quais-os-principais-indicadores-de-desempenho-para-area-educacional/>> Acesso em 27 jul 2019.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio de Loureiro. **Auditoria Operacional e de Gestão**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto. **Gestão na Qualidade de Vida na Empresa**. Campinas, SP: IPED, 2005.

HAIR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IBRACON, Instituto dos Auditores Independentes do Brasil. Setor Público às Claras. **Revista Transparência**, v. 5, n. 17, p. 18-25, mar. 2015.

IBRACON, Instituto dos Auditores Independentes do Brasil. **Sob Pressão**. Revista LEC, 2016.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Estudo Comparado sobre a Juventude Brasileira e Chinesa**: dados preliminares do Brasil. IPEA: Brasília, 2012.

JORNAL CONTÁBIL. **As 20 Maiores Empresas de Contabilidade do Mundo em 2019**. Jornal Contábil, 2019. Disponível em <<https://www.jornalcontabil.com.br/as-20-maiores-empresas-de-contabilidade-do-mundo-em-2019/>> Acesso em 27 jul 2019.

LOPES, Maria Aparecida Soares. *et al.* Análise do Desempenho Acadêmico dos Alunos do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES pela Forma de Ingresso: cotistas e não cotistas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 17, Belo Horizonte, **Anais...** Belo Horizonte: ABCustos, 2010.

MARCONDES, Nilton Rogério. **Ciências Contábeis**. São Paulo: Saraiva. 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. Atlas, São Paula, ed. 5, 2003.

MARÔCO, João. **Análise de equações estruturais**. 2ª. ed. Pero Pinheiro: Report Number, 2014.

MIRANDA, Gilberto José. *et al.* Determinantes do Desempenho Acadêmico na Área de Negócios. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 4, Brasília, **Anais...** Brasília: ANPAD, 2013.

MIRANDA, Gilberto José. *et al.* Determinantes do Desempenho Acadêmico em Ciências Contábeis: uma análise de variáveis comportamentais. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 14, São Paulo, **Anais...** São Paulo: USP, 2014.

MORETTI, Silvinha. Qualidade de vida no trabalho x auto realização humana. **Revista de Divulgação Científica e Cultural do ICPG**, Blumenau, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.

NOGUEIRA, Daniel Ramos *et al.* Fatores que Impactam o Desempenho Acadêmico: uma análise com discentes do curso de ciências contábeis no ensino presencial. **RIC - Revista de Informação Contábil**, v. 7, n. 3, p. 51-62, jul./set., 2013.

NUNES, Maria Heloisa de Mendonça. **Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo com contadores por meio da aplicação do modelo de Hackman e Oldham. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, 2012.

POLIT, Denise F. *et al.* **Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem:** métodos, avaliação e utilização. 5. ed. Porto Alegre, Artmed, 2004.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

SAMPAIO, Guilherme R.; ROCHA, Thiago A. H.; SAMPAIO, Jader R. Qualidade de vida no trabalho dos contabilistas. In: SANTANNA, Anderson S.; KILIMNIK, Zelia M. (Org.) **Qualidade de vida no trabalho:** abordagens e fundamentos. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

SAMPIERI, Roberto Hernandez; COLLADO, Carlos Fernandez; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa.** 3. ed São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SILLAS, Edson Paes. **Mulheres Contabilistas:** um estudo do nível de estresse das profissionais atuantes no estado do Paraná. 2011. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) - Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SILVA, Henrique Grabalos da. Fatores Determinantes do Desempenho Acadêmico no Ensino Superior: uma abordagem por meio do estado da arte. In: ENCONTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 8, Uberaba, MG, **Anais....**, Uberaba, MG: UNIUBE, 2015.

SOUTO-MAIOR, Cesar Duarte. *et al.* Análise de Fatores que Afetam o Desempenho de Alunos de Graduação em Administração e Contabilidade na Disciplina de Pesquisa Operacional. In: ENCONTRO DA ANPAD, 35, Rio de Janeiro, 2011, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

	Questão	Fonte	Justificativa
	PÁGINA INICIAL Endereço de e-mail (para receber os resultados da pesquisa) Você cursou Ciências Contábeis na Universidade Federal do Paraná?	N/A N/A	Identificação do indivíduo Questão de filtro (aplicabilidade ao estudo)
1	DADOS INICIAIS Ano de ingresso no curso	N/A	Identificação do indivíduo
2	Índice de Rendimento Acadêmico (IRA) aproximado	N/A	Identificação do indivíduo
3	Quantas reprovações (por nota ou por frequência) você teve durante o curso, aproximadamente?	N/A	Identificação do indivíduo
4	Idade (anos completos)	N/A	Identificação do indivíduo
5	Sexo	Carneiro (2013)	Identificação do indivíduo
6	Qual foi o seu estado civil na maior parte do curso?	Carneiro (2013)	Identificação do indivíduo
7	EMPRESARIAL Você exerceu a profissão de auditor externo durante o curso de graduação?	Carneiro (2013)	Aplicabilidade ao estudo
8	RAMO DA EMPRESA Se você não exerceu durante o curso a profissão de auditor externo, a qual ramo de atividade pertencia a empresa onde você atuou durante a maior parte do curso?	N/A	Aplicabilidade ao estudo
9	Qual a sua última função na empresa?	Carneiro (2013)	Nível de experiência
10	Você continua empregado na mesma empresa?	Carneiro (2013)	Viés de opinião conforme empregabilidade
11	AUDITORIA Em qual tipo de empresa de auditoria externa trabalhou o maior período durante o curso?	Carneiro (2013)	Análise de perfil mercadológico
12	Você exerce a profissão de auditor externo atualmente?	Carneiro (2013)	Viés de opinião conforme empregabilidade
13	Qual função exerceu na empresa no maior período durante o curso?	Carneiro (2013)	Nível de experiência
14	Quanto tempo você atua ou atuou em empresas de auditoria?	Carneiro (2013)	Nível de experiência
15	Se não atua mais no ramo de auditoria externa, por qual motivo saiu? Indicar o principal motivo.	Carneiro (2013)	Viés de opinião conforme empregabilidade
16	QVT Em qual escala você considera a qualidade de vida no seu trabalho de maneira geral? a) Se exerceu a atividade de auditor externo durante o curso, considerar o período em que trabalhou neste ramo durante o curso. b) Se não exerceu a atividade de auditor externo durante o curso, considerar a empresa onde você atuou durante a maior parte do curso.	Carneiro (2013)	Entendimento geral da qualidade de vida no trabalho e a opinião pessoal do indivíduo

17	Como você avaliaria as condições ambientais e físicas durante sua colaboração? Limpeza; organização; segurança e insalubridade	Carneiro (2013)	As condições ambientais podem influenciar o desempenho do profissional, assim como demonstram o nível de investimento da empresa
18	Como você avaliaria os benefícios durante sua colaboração? Assistência médica; assistência odontológica; vale transporte; vale estacionamento; vale refeição; vale alimentação; gym pass; PLR (participação nos lucros); cesta básica; auxílio-creche; auxílio-idioma; auxílio-especialização ou pós; auxílio-graduação	Carneiro (2013)	Os benefícios somam ao salário e compõem uma remuneração robusta. A questão serve para analisar se a empresa investe através do salário, da remuneração como um todo ou se não investe no funcionário
19	Em qual escala você considera/considerava justo o seu salário?	Carneiro (2013)	Opinião pessoal conforme volume de trabalho e qualificação pessoal
20	Havia/há certo tipo de flexibilidade para realizar o seu trabalho?	Nunes (2012)	Probabilidade de migração para uma empresa que permita a flexibilização do trabalho e motive os funcionários a crescer
21	Com que frequência seus superiores realizavam reuniões de avaliação e/ou feedback?	Carneiro (2013)	Acompanhamento do crescimento individual
22	Como é/era o seu desempenho nessas reuniões?	Carneiro (2013)	Acompanhamento do crescimento individual
23	A sua empresa realiza/realizava feedback 360° (todos se avaliam, independente do nível hierárquico)?	Carneiro (2013)	Acompanhamento do crescimento individual
24	Como você avaliaria o nível de engajamento da empresa com os funcionários? Treinamentos; capacitação; integração social; criatividade; relação hierárquica	Carneiro (2013)	Nível de engajamento com os funcionários reflete o comportamento e a produtividade dos mesmos
25	Quantas horas extras por semana você realiza ou realizava, em média?	Carneiro (2013)	Conformidade legislativa e volume de trabalho x remuneração
26	Você tinha ou tem o costume de trabalhar nos finais de semana e feriados?	Carneiro (2013)	Conformidade legislativa e volume de trabalho x remuneração
27	Na sua opinião, como é/era o comportamento do restante dos funcionários da empresa quanto os quesitos abaixo: absenteísmo (quantidade de faltas); liderança; trabalho em equipe; relacionamento com superiores; turn-over (rotatividade de funcionários)	Carneiro (2013)	Reflexo que pode ser vinculado ao nível de investimento da empresa para com os funcionários
28	Como é/era o seu comportamento na empresa quanto os quesitos abaixo: absenteísmo (quantidade de faltas); liderança; trabalho em equipe; relacionamento com superiores	Carneiro (2013)	Comportamento gerencial que reflete nos funcionários
29	Você acredita que a empresa que você trabalha ou trabalhou seja bem vista por ex-funcionários?	Carneiro (2013)	Visão externa da empresa
30	Você acredita que a empresa que você trabalha ou trabalhou seja bem vista no mercado?	Carneiro (2013)	Visão externa da empresa

	ACADÊMICO		
31	Durante seu ensino médio, você frequentou a maior parte em escola pública ou privada?	Miranda <i>et al</i> (2014)	Qualidade da educação obtida
32	Quanto tempo de experiência você teve contato na área contábil durante a Universidade?	Miranda <i>et al</i> (2014)	Experiência requerida para o ambiente de auditoria externa
33	Você acredita ser uma pessoa eficaz (que atinge os objetivos, independente dos recursos necessários para alcança-los)?	Miranda <i>et al</i> (2014)	Percepção pessoal
34	Você acredita ser uma pessoa eficiente (que atinge os objetivos se preocupando com os recursos utilizados)?	Miranda <i>et al</i> (2014)	Percepção pessoal
35	Você acredita que seus colegas de classe influenciaram no desempenho acadêmico?	Miranda <i>et al</i> (2014)	Percepção pessoal
36	Você tinha o hábito de fumar antes do curso?	Carneiro (2013)	
37	Você desenvolveu o hábito de fumar durante o curso?	Carneiro (2013)	
38	Você continua com o hábito de fumar depois do curso?	Carneiro (2013)	
39	Você tinha o hábito de beber bebidas alcoólicas antes do curso?	Carneiro (2013)	
40	Você desenvolveu o hábito de beber bebidas alcoólicas durante o curso?	Carneiro (2013)	Possível impacto do trabalho com auditoria externa e da falta de qualidade de vida no trabalho
41	Você continua com o hábito de beber bebidas alcoólicas depois do curso?	Carneiro (2013)	
42	Durante o curso, você tinha o hábito de cuidar da saúde física?	Carneiro (2013)	
43	Você continua a ter o hábito de cuidar da saúde física?	Carneiro (2013)	
44	Durante o curso, você tinha o hábito de cuidar da saúde mental?	Carneiro (2013)	
45	Você continua a ter o hábito de cuidar da saúde mental?	Carneiro (2013)	